



วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหาร
ส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ
ORGANIZATIONAL CULTURE AFFECTING WORK PERFORMANCE OF THE
PERSONNEL IN SUB-DISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION
IN SEKA DISTRICT, BUENG KAN PROVINCE

พระมหานวมินทร์ สิริเมธี (สาริบุตร)

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๒



วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหาร
ส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ

พระมหานวมินทร์ สิริเมธี (สาริบุตร)

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๒

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



Organization Culture Affecting Work Performance of the
Personnel in Sub-District Administrative Organization
in Seka District, Bueng Kan Province

Phramaha Nawamin Sirimedhī (Sariboot)

A Research Paper Submitted in Partial Fulfillment of
the Requirements for the Degree of
Master of Public Administration

Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University

C.E. 2019

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับสารนิพนธ์
เรื่อง “วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอ
เซกา จังหวัดบึงกาฬ” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

(พระมหาสมบุรณ์ วุฑฒิกโร, รศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบสารนิพนธ์

(ผศ.ดร.อนูวัต กระสังข์)

ประธานกรรมการ

(รศ. ว่าที่ พ.ต. ดร.สวัสดี จิรัฎฐิติกาล)

กรรมการ

(รศ.ดร.สุรพล สุษะพรหม)

กรรมการ

(รศ.ดร.สุรินทร์ นียมางกูร)

กรรมการ

(ผศ.ดร.รัฐพล เย็นใจมา)

กรรมการ

คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์

รศ.ดร.สุรินทร์ นียมางกูร

ประธานกรรมการ

ผศ.ดร.รัฐพล เย็นใจมา

กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย

(พระมหานวมินทร์ สิริเมธี)

- ชื่อสารนิพนธ์** : วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ
- ผู้วิจัย** : พระมหานวมินทร์ สิริเมธี (สาริบุตร)
- ปริญญา** : รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
- คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์**
- : รศ. ดร.สุรินทร์ นิยมางกูร, วท.บ. (วิทยาศาสตร์ทั่วไป),
M.S. (Statistics) พบ.ม. (สถิติประยุกต์), Ph.D. (Development Administration)
- : ผศ. ดร.รัฐพล เย็นใจมา, พธ.บ. (บริหารรัฐกิจ), พธ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์), พธ.ด. (รัฐประศาสนศาสตร์)
- วันสำเร็จการศึกษา** : ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๓

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ ๑) เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ ๒) เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ๓) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ ๔) เพื่อนำเสนอแนวทางการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ ระเบียบวิธีวิจัยเป็นแบบผสมวิธี โดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ ๐.๙๕๐ ซึ่งสำรวจจากกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ จำนวน ๑๕๖ คน ซึ่งใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t และการทดสอบค่า F ในส่วนของการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๑๐ คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

๑. บุคลากรมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๑$, S.D. = ๐.๒๙) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬอยู่ในระดับมากทุกด้าน

๒. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์การทำงานมีความแตกต่างกัน และวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กันกับการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ

๓. ปัญหา อุปสรรคและแนวทางแก้ไขวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ พบว่า การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรกำหนดหน้าที่ในลักษณะการปฏิบัติหน้าที่เป็นทีมในบางเรื่องยังไม่ชัดเจน มีการสั่งงานซ้ำซ้อนการปฏิบัติหน้าที่จึงประสบปัญหาล่าช้า และหน่วยงานยังมีการดำเนินการและการประสานงานยังไม่ตอบสนองต่องานที่ดีพอ ดังนั้น ผู้บริหารต้องมีนโยบายให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประสานงานมากขึ้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจในแนวทางปฏิบัติหน้าที่ร่วมกัน ลดปัญหาการแบ่งหน้าที่ไม่ชัดเจน และลดปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ล่าช้า เป็นการเรียนรู้และปฏิบัติงานร่วมกัน เกิดการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรรวมไปถึงองค์กร

- Research Paper Title** : Organization Culture Affecting Work Performance of the Personnel in Sub-District Administrative Organization in Seka District, Bueng Kan Province
- Researcher** : Phramaha Nawamin Sirimedhi (Sariboot)
- Degree** : Master of Public Administration
- Research Paper Supervisory Committee**
- : Assoc. Prof. Dr.Surin Niyamangkoon, B.S. (General Sciences), M.S. (Statistics), M.S. (Applied Statistics), **Ph.D. (Development Administration)**
 - : Asst. Prof. Dr.Rattapol Yenjaima, B.A. (Public Administration), M.A. (Public Administration), Ph. D. (Public Administration)
- Date of Graduation** : March 10, 2020

Abstract

The Objective of this thesis were: 1. To study the application of the sufficiency economy philosophy in administration of the municipalities at Seka District, Bueng Kan Province, 2. To compare the opinions of personnel on the application of the sufficiency economy philosophy in the administration of the municipalities in Seka District, Bueng Kan Province and 3. To study the problems, obstacles, and suggestions for the application of the sufficiency economy philosophy in the administration of the municipalities at Seka District, Bueng Kan Province.

Methodology was the mixed methods: The quantitative research collected data from 168 samples who were personnel of the municipalities at Seka District, Bueng Kan Province with questionnaires that had confidence value equal to 0.947. Data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test and F-test using one-way analysis of variance. And compared the mean differences of paired variables by using Least Significant Difference, LSD. The qualitative research Collected data from 12 key informants by In-depth interviewing. Data were analyzed by using descriptive content analysis.

Findings of the research were as follows:

1. Application of the sufficiency economy philosophy in the administration of the municipalities at Seka District In Bueng Kan Province, by overall was at high level ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.682) Considering each aspect was found that all aspects were at high levels In the following order; Planning ($\bar{X} = 3.89$, SD = 0.669) Organization Management ($\bar{X} = 3.92$, SD = 0.700) Personnel Management ($\bar{X} = 3.90$, SD = 0.727) Assessment Results ($\bar{X} = 3.89$, SD = 0.741), all aspects were at high level, respectively.

2. The comparisons of opinions of personnel on the application of the sufficiency economy philosophy in the administration of the municipalities at Seka District Bueng Kan Province, classified by personal factors, were found that personnel with different gender and monthly incomes had different opinions with statistical significance level at 0.05 accepting the set research hypothesis. As for personnel with different age, educational level, work experiences did not have different opinions, rejecting the set hypothesis.

3. The problems, obstacles of the application of the sufficiency economy philosophy in the administration of the municipalities at Seka District Bueng Kan Province were: 1) Planning; Harmony between the community and the municipality Makes planning difficult Sufficiency economy planning is still too small. 2) Organization; Management Executives should pay more attention to the project of sufficiency economy. 3) human resource management; Personnel still lack a complete understanding of the sufficiency economy philosophy. 4) Assessment; Executives were still not serious about adopting sufficiency economy.

Recommendations for the application of the sufficiency economy philosophy in the administration of the municipalities at Seka District Bueng Kan Province were: 1) Planning; give knowledge and understanding to personnel before operating everything. 2) Organizing; the administration should Increase knowledge for community. 3) Leading; Let all personnel apply the sufficiency economy philosophy to use in daily life Administrators should be examples of operations in accordance with the sufficiency economy philosophy. 4) Evaluation; There should be a pure and fair evaluation.

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ เรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ สำเร็จโดยได้รับความอนุเคราะห์ ให้คำปรึกษา แนะนำและช่วยเหลือจากบุคคลหลายฝ่าย ซึ่งผู้วิจัยขอระบุนามเพื่อแสดงความขอบคุณไว้

ขอเจริญพรขอบคุณ รศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชา รัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ ที่บริหารการจัดการและให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ต่อการเรียน การสอนและพัฒนาความรู้ จนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอเจริญพรขอบคุณ รศ.ดร.สุรินทร์ นิยมางกูร อาจารย์คณะสังคมศาสตร์ ประธานกรรมการ ที่ปรึกษาสารนิพนธ์, ผศ.ดร.รัฐพล เย็นใจมา กรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้ช่วยให้คำปรึกษา แนะนำและข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการทำสารนิพนธ์ทุกขั้นตอน จนกระทั่งสารนิพนธ์นี้ สำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยขอเจริญพรขอบคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพรขอบคุณ รศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลืออง, ผศ.ดร.อนุวัต กระสังข์, อาจารย์ ดร. กาญจนา คำจตุ, อาจารย์ ดร.นันทวิชญ์ ฉัตรบรรยงค์ และอาจารย์บุญยสิน ผิวขำ ที่กรุณาเป็น ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย พร้อมทั้งให้คำแนะนำในการ ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอเจริญพรขอบคุณคณะกรรมการสอบป้องกันสารนิพนธ์ คือ ผศ. ดร.อนุวัต กระสังข์ ประธานกรรมการ รศ. พิเศษ ว่าที่พันตรี ดร.สวัสดิ์ จิรัฎฐิติกาล ผู้ทรงคุณวุฒิ รศ. ดร.สุรพล สุยะ พรหม กรรมการ รศ. ดร.สุรินทร์ นิยมางกูร กรรมการ และ ผศ. ดร.รัฐพล เย็นใจมา กรรมการ ที่ได้ให้ ข้อเสนอแนะเพื่อให้สารนิพนธ์ฉบับนี้ มีความถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอเจริญพรขอบคุณ นายสุวรรณา กุมภีโร, นายถาวร จันทร์าศรี, และส.ต.อ.เถลิงศักดิ์ ภู อากาศ นายกองค้การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บ ข้อมูลเพื่อศึกษาการวิจัย และขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์เชิงลึกและบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ ทุกคนที่ตอบแบบสอบถาม ตลอดจนเพื่อน นิสิตทุกรูป/คนที่มีส่วนช่วยเหลือในด้านการเรียนและให้กำลังใจในการทำสารนิพนธ์เล่มนี้จนเสร็จ สมบูรณ์

คุณค่าและประโยชน์ที่เกิดจากสารนิพนธ์นี้ ขอยกคุณความดีนี้บูชาพระคุณขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า ตลอดจนถึง มารดา บิดา ครู อุปัชฌาย์ อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุก ๆ ท่านที่ได้ อบรม สั่งสอน แนะนำ เป็นที่ปรึกษาให้ความรู้จนถึงปัจจุบันนี้

พระมหานวมินทร์ สิริเมธี (สาริบุตร)

๑๐ มีนาคม ๒๕๖๓

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	
กิตติกรรมประกาศ	
สารบัญ	
สารบัญตาราง	
สารบัญแผนภูมิ	
บทที่ ๑ บทนำ	
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ คำถามการวิจัย	๔
๑.๓ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๔
๑.๔ ขอบเขตการวิจัย	๔
๑.๕ สมมติฐานการวิจัย	๖
๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๗
๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๘
บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ	๙
๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่	๒๔
๒.๓ ข้อมูลบริบทเรื่องที่วิจัย	๓๑
๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๓๘
๒.๕ กรอบแนวคิดการวิจัย	๔๘
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย	
๓.๑ รูปแบบการวิจัย	๕๑
๓.๒ ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๕๑
๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๕๔
๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๕๖

สารบัญ (ต่อ)

	เรื่อง	หน้า
บทที่ ๓	วิธีดำเนินการวิจัย	
	๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล	๕๗
บทที่ ๔	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
	๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	๖๐
	๔.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม	๖๓
	๔.๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ตอบแบบสอบถาม	๗๒
	๔.๔ ผลการทดสอบสมมติฐาน	๘๒
	๔.๕ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ	๙๙
	๔.๖ องค์ความรู้	๙๙
บทที่ ๕	สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	
	๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๑๐๙
	๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย	๑๑๑
	๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๑๑๘
บรรณานุกรม		๑๒๐
ภาคผนวก	ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	๑๒๖
	ภาคผนวก ข ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	๑๓๑
	ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out)	๑๓๗
	ภาคผนวก ง ผลหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability)	๑๓๙
	ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล	๑๔๒

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง		หน้า
ภาคผนวก	ภาคผนวก ฉ หนังสือขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูล สำคัญ (Key Informants)	๑๔๖
	ภาคผนวก ช แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	๑๕๗
	ภาคผนวก ซ แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย	๑๖๗
ประวัติผู้วิจัย		๑๗๐

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
๒.๑	ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ	๑๒
๒.๒	แสดงแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ	๒๓
๒.๓	ความหมายของการปฏิบัติหน้าที่	๒๕
๒.๔	แสดงแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่	๓๐
๒.๕	แสดงเขตการปกครองอำเภอเซกา	๓๑
๒.๖	สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๔๓
๓.๑	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๕๗
๔.๑	จำนวนค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม	๖๒
๔.๒	ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬโดยภาพรวม	๖๔
๔.๓	ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ ด้านเน้นรายละเอียดงาน	๖๕
๔.๔	ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ ด้านเน้นผลงาน	๖๖
๔.๕	ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ ด้านเน้นบุคลากร	๖๗
๔.๖	ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ ด้านเน้นการปฏิบัติหน้าที่เป็นทีม	๖๘
๔.๗	ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ ด้านเน้นการแข่งขันและเอาชนะคู่แข่งชั้นทางธุรกิจ	๖๙

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่		หน้า
๔.๘	ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเสกกา จังหวัดบึงกาฬ ด้านเน้นความมั่นคง	๗๐
๔.๙	ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเสกกา จังหวัดบึงกาฬ ด้านเน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง	๗๑
๔.๑๐	ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเสกกา จังหวัดบึงกาฬ โดยภาพรวม	๗๒
๔.๑๑	ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเสกกา จังหวัดบึงกาฬ ด้านการปฏิบัติหน้าที่	๗๓
๔.๑๒	ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเสกกา จังหวัดบึงกาฬ ด้านนโยบายและการบริหาร	๗๔
๔.๑๓	ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเสกกา จังหวัดบึงกาฬ ด้านผู้บังคับบัญชา	๗๕
๔.๑๔	ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเสกกา จังหวัดบึงกาฬ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่	๗๖
๔.๑๕	ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเสกกา จังหวัดบึงกาฬ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่	๗๗
๔.๑๖	ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเสกกา จังหวัดบึงกาฬ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่	๗๘

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่		หน้า
๔.๑๗	ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	๗๙
๔.๑๘	ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่	๘๐
๔.๑๙	ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย	๘๑
๔.๒๐	เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ จำแนกตามเพศ	๘๒
๔.๒๑	เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ จำแนกตามอายุ	๘๓
๔.๒๒	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของอายุต่างกันที่มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ จำแนกตามอายุ	๘๕
๔.๒๓	เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ จำแนกตามสถานภาพสมรส	๘๖
๔.๒๔	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของสถานภาพสมรสสมรสต่างกันที่มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ จำแนกตามสถานภาพสมรส	๘๘

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่		หน้า
๔.๒๕	เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ ของบุคลากรรองคํการ บริหารส่วนตํบาลในอําเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ จําแนกตามระดับการศึกษา	๘๙
๔.๒๖	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสําคัญน้อยที่สุด ของระดับการศึกษาต่างกันที่มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ ของบุคลากรรองคํการบริหารส่วนตํบาลในอําเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ โดยจําแนกตามระดับการศึกษา จําแนกโดยภาพรวม	๙๑
๔.๒๗	เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ ของบุคลากรรองคํการ บริหารส่วนตํบาลในอําเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ จําแนกตามรายได้ต่อเดือน	๙๒
๔.๒๘	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสําคัญน้อยที่สุด ของระดับรายได้ต่อเดือนต่างกันที่มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ ของบุคลากรรองคํการบริหารส่วนตํบาลในอําเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ โดยจําแนกตามระดับรายได้ต่อเดือน จําแนกโดยภาพรวม	๙๔
๔.๒๙	เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ ของบุคลากรรองคํการ บริหารส่วนตํบาลในอําเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ จําแนกตามประสพการณ์การทำงาน	๙๕
๔.๓๐	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสําคัญน้อยที่สุด ของอายุต่างกันที่มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ ของบุคลากรรองคํการบริหารส่วนตํบาลในอําเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ จําแนกตามประสพการณ์การทำงาน	๙๗
๔.๓๑	ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ	๙๘

สารบัญญภาพ

ภาพที่		หน้า
๒.๑	กรอบแนวคิดการวิจัย	๕๐
๔.๑	แสดงแบบสังเคราะห์การสัมภาษณ์ด้านวัฒนธรรมองค์การ	๑๐๐
๔.๒	แสดงการสังเคราะห์การสัมภาษณ์ด้านการปฏิบัติงาน	๑๐๒
๔.๓	องค์ความรู้ที่ได้รับจากงานวิจัย	๑๐๓
๔.๔	องค์ความรู้ที่ได้รับจากการสังเคราะห์งานวิจัย	๑๐๗

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคปัจจุบันจัดว่าเป็นยุคแห่งการเรียนรู้และพัฒนา มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในโลกอยู่ตลอดเวลา หลายสิ่งหลายอย่าง ถูกสร้างและพัฒนาขึ้นอย่างรวดเร็ว เทคโนโลยี องค์ความรู้ใหม่เกิดขึ้นตลอดเวลาและไม่มีจำกัด สิ่งเหล่านี้ได้ถูกนำไปใช้และมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปตลอด การที่องค์กรจะสามารถดำรงอยู่ได้นั้นต้องรู้จักการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆมากมายหลายประการ เช่น แพลตฟอร์ม วิสัยทัศน์ โครงสร้างองค์กร หรือแม้แต่ขนบธรรมเนียม วัฒนธรรมองค์กร ซึ่งในเรื่องของวัฒนธรรมองค์กร ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง เพราะว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่ไม่สามารถมองเห็นได้ แต่หากสามารถรับรู้ได้ผ่านพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร และวัฒนธรรมองค์กรนี้อาจส่งผลกระทบต่อองค์กรในด้านต่างๆได้มากมาย หากผู้นำองค์กรสามารถรู้วิธีสร้างหรือปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรได้ดี ก็ย่อมจะสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จเจริญงอกงามได้¹

องค์กรทั้งส่วนภาครัฐและภาคธุรกิจในยุคนี้ ได้ให้ความสำคัญต่อวัฒนธรรมองค์กรและการร่วมใจกันทำงานอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดหวังไว้ ผลที่ตามมาคือทำให้องค์กรมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดีจนกลายเป็นกฎเกณฑ์หรือระเบียบให้บุคลากรในองค์กรยึดถือปฏิบัติกันสืบๆมาจนกลายเป็นเอกลักษณ์โดยเฉพาะขององค์กร โดยเฉพาะในองค์กรภาคธุรกิจได้มุ่งเน้นการสร้าง วัฒนธรรมการให้บริการ ที่มุ่งเน้นการให้ความสำคัญต่อการบริการลูกค้าตอบสนองความต้องการและสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้า ส่งผลให้องค์กรภาคธุรกิจเหล่านั้นประสบความสำเร็จทำให้สามารถดำรงอยู่และพัฒนาก้าวหน้ามาได้จนถึงปัจจุบัน ซึ่งหากองค์กรภาครัฐสามารถมุ่งเน้นสร้างวัฒนธรรมในการให้บริการประชาชนได้ดีเช่นเดียวกับองค์กรภาคธุรกิจก็จะเป็นการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้ดี

ในยุคที่เทคโนโลยีก้าวไกล ณ ขณะนี้ การรับรู้ข่าวสารของประชาชนที่ถือเป็นผู้ใช้บริการของหน่วยงานภาครัฐ มีการขยายไปอย่างกว้างขวาง ประชาชนสามารถรับรู้ข่าวสารการทำงานให้บริการของหน่วยงานภาครัฐได้อย่างรวดเร็วและละเอียด ซึ่งจุดนี้เองถือเป็นการผลักดันให้ภาครัฐ

¹ Hill, Charles W. L.; & Jones, Gareth R, *Strategic Management*, (New York: Houghton Mifflin, 2001), p. 90.

เริ่มให้ความสำคัญกับการปฏิรูประบบการให้บริการของหน่วยงานราชการต่างๆปรับปรุงให้มีการบริการที่ดีขึ้น ซึ่งปัญหาของการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐในปัจจุบัน ได้แก่การไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทันการณ์ งานซ้ำซ้อน ล่าช้ากว่าที่ควร ไม่มีประสิทธิภาพ กฎระเบียบต่างๆไม่ยืดหยุ่นต่อการให้บริการ ระบบทำงานไม่โปร่งใสและไม่สามารถแก้ปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคมได้ ทันท่วงทีเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

ศาสตร์ทางการบริหารองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่ง ที่นักบริหารให้ความสำคัญ คือ “องค์การ” โดยถือว่าการเป็นจุดเริ่มต้นของความสำเร็จของงานเพราะองค์การเป็นการรวมตัวของกลุ่มคน เพื่อดำเนินการใดๆให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ องค์การถือเป็นระบบของการ รวมมือกันทำกิจกรรมของมนุษย์ การศึกษาในทุกเรื่องที่เกี่ยวข้องกับองค์การจึงเป็นความพยายามที่จะ กระจายอำนาจต่อเนื่องมาโดยตลอด โดยหวังให้บรรลุเป้าหมายทางการบริหารองค์การให้เกิด ประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพสูงสุด และเนื่องจากองค์การเป็นระบบสังคม เป็นการรวมตัวของกลุ่ม คนที่มีความเชื่อ การประพฤติปฏิบัติเพื่อจุดมุ่งหมายร่วมกันองค์การย่อมได้รับผลกระทบหรือมี ความเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยเฉพาะการรวมตัวของคนในองค์การ ย่อมก่อให้เกิด วัฒนธรรมภายในองค์การเองที่ทำให้องค์การแต่ละองค์การแตกต่างกันออกไปและถึงแม้ว่า ในหลาย ๆ หน่วยงาน วัฒนธรรมองค์การจะมีผลกระทบต่อวิธีการจัดการในกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การ วางแผน การจัดการองค์การ การบริหารงานบุคคลการอำนวยความสะดวกและการควบคุมแต่วัฒนธรรมองค์การก็ ยังถือเป็น เครื่องมือที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของการดำเนินงานขององค์การ²

วัฒนธรรมองค์การคือสิ่งที่สะท้อนแสดงให้เห็นถึง ค่านิยมความเชื่อ และรูปแบบ พฤติกรรม ซึ่งเป็นที่ยอมรับและถ่ายทอดสืบต่อกันมาเป็นรุ่นๆโดยสมาชิกขององค์การ และยังเป็น ตัวกำหนดวัฒนธรรมการปฏิบัติงานและพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การอีกด้วย วัฒนธรรมองค์การ ที่ดีจะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรในองค์การมีความเชื่อมั่น ความรักความผูกพันและความภูมิใจต่อ องค์การ เกิดการร่วมมือร่วมใจในการทำเพื่อความก้าวหน้าและพัฒนาขององค์การ หาก บุคลากรในองค์การซึ่มีซึ่บและสามารถเข้าถึงแก่นของวัฒนธรรมองค์การได้ ก็จะสามารถนำพา องค์การให้มุ่งไปสู่ความสำเร็จได้ วัฒนธรรมองค์การที่ดีจึงจัดว่าเป็นตัวกำหนดทิศทางขององค์การ โดยจะเป็นตัวกำหนดกฎเกณฑ์หรือธรรมเนียมการปฏิบัติงานซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ ดังนั้นวัฒนธรรมองค์การจึงถือว่ามีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจ ความทุ่มเทของบุคลากรในองค์การ ฉะนั้นจึงจำเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยน ประยุกต์หรือพัฒนา วัฒนธรรมองค์การ ให้มีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในภายในและภายนอกองค์การเพื่อให้ องค์การอยู่รอดและดำเนินไปสู่ความสำเร็จ

² ไชยา ภาวะบุตร, **หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา**, (สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร, ๒๕๔๖), หน้า ๘๔.

วัฒนธรรมองค์กรนี้มีอิทธิพลอย่างมากต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์กร คือมีผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพและความสามารถในการปฏิบัติงานเพราะเมื่อบุคคลเข้ามาทำงานในองค์กรแล้ว จะมีการเลือกรับรู้วัฒนธรรมองค์กรตรงตามที่วางไว้และถ้าหากรูปแบบวัฒนธรรมขององค์กรไม่ตรงตามที่เขาคาดหวังไว้เขาจะรู้สึกผิดหวัง และทำให้มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อ องค์กร ไม่อยากทำงาน ไม่เกิดความผูกพันต่อองค์กร และพร้อมที่จะลาออกจากองค์กรเพื่อที่จะ ไปทำงานยังองค์กรอื่นหรือถ้า จำเป็นต้องทนอยู่ในองค์กรก็ทำงานไปวันๆหนึ่ง ไม่มีความผูกพันต่อ องค์กรแต่อย่างใด ดังนั้นผู้บริหารสามารถใช้วัฒนธรรมองค์กรเป็นแนวทางในการบริหารจัดการ ภายในองค์กร โดยนำมาประกอบการตัดสินใจเริ่มตั้งแต่การรับพนักงานเข้ามาให้เข้ากันได้กับ องค์กร หรือใช้เป็นแนวทางในการรักษาทรัพยากรบุคคลและพัฒนาบุคคลในทางที่สอดคล้องกับ วัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร³

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) คือ หน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น มีฐานะเป็น นิติบุคคลและราชการส่วนท้องถิ่น จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วน ตำบล พ.ศ. ๒๕๓๘ ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๓๘ และมีฉบับแก้ไขเพิ่มเติมใน เวลาต่อมา พระราชบัญญัติฉบับนี้ได้ส่งผลให้มีการกระจายอำนาจสู่องค์กรประชาชนในระดับตำบล อย่างมาก โดยได้ยกฐานะสภาตำบลซึ่งมีรายได้ตามเกณฑ์คือ มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนใน ปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกัน ๓ ปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ ๑๕๐,๐๐๐ บาท ขึ้นเป็นองค์การบริหาร ส่วนตำบล กล่าวได้ว่าการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลนี้เป็นผลผลิตหนึ่งของกระแสของสังคมที่ ต้องการจะปฏิรูปการเมือง ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลจึงเป็นมิติหนึ่งของความพยายามในการ ปฏิรูปการเมืองโดยการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบล มีความสำคัญต่อท้องถิ่น เป็นอย่างมาก เพราะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดเล็กที่สุด แต่ใกล้ชิดกับประชาชนมาก ที่สุด โดยเฉพาะประชาชนในพื้นที่ชนบท องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ เปิดโอกาสให้ประชาชนในชุมชนระดับตำบล หมู่บ้านได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเองตาม ระบอบประชาธิปไตย⁴

ดังที่ได้กล่าวมา จะเห็นได้ว่าวัฒนธรรมองค์กรมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติหน้าที่ ของบุคลากรในองค์กร ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจได้วิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ เพื่อเป็นแนวทางในการ

³ นางสาวจิตติรัตน์ สมรูป, “วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบล ท่ายาง อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี”,วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหา จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

⁴ สถาบันพระปกเกล้า, สารานุกรมการปกครองท้องถิ่น หมวดที่ ๓ พัฒนาการและรูปแบบการ ปกครองท้องถิ่นไทย ลำดับที่ ๔ เรื่อง องค์การบริหารส่วนตำบล, (นนทบุรี: สถาบันพระปกเกล้า, ๒๕๔๗), ๔๗.

บริหารงานและพัฒนางานองค์กร การวางแผน การปรับปรุงแก้ไข และการสร้างและรักษาวัฒนธรรม
องค์กรให้เหมาะสมและดีขึ้นเป็นลำดับไป เพื่อการพัฒนาและนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรต่อไป

๑.๒ คำถามการวิจัย

๑.๒.๑ สภาพการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัด
บึงกาฬ เป็นอย่างไร

๑.๒.๒ การเปรียบเทียบการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลในอำเภอ
เซกา จังหวัดบึงกาฬ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เป็นอย่างไร

๑.๒.๓ วัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบล
ในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ หรือไม่

๑.๒.๔ แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลใน
อำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ ควรเป็นอย่างไร

๑.๓ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๓.๑ เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลในอำเภอ
เซกา จังหวัดบึงกาฬ

๑.๓.๒ เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลในอำเภอ
เซกา จังหวัดบึงกาฬ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๓.๓ เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรรองการบริหาร
ส่วนตำบลในอำเภอเซกาจังหวัดบึงกาฬ

๑.๓.๔ เพื่อนำเสนอแนวทางการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลใน
อำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ

๑.๔ ขอบเขตของการวิจัย

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาค้นคว้าวิจัยได้กำหนดขอบเขตการทำวิจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ๗ ด้าน ได้แก่
๑) ด้านรายละเอียดงาน ๒) ด้านเน้นผลงาน ๓) ด้านเน้นบุคลากร ๔) ด้านเน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม ๕)
ด้านเน้นการแข่งขันแลเอาชนะคู่แข่งชั้นทางธุรกิจ ๖) ด้านเน้นความมั่นคง ๗) ด้านเน้นนวัตกรรมและ
การยอมรับความเสี่ยง

ด้านการปฏิบัติหน้าที่ ของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึง
กาฬ ซึ่งมี ๙ ด้าน ได้แก่ ๑)ด้านการปฏิบัติหน้าที่ ๒)ด้านนโยบายและการบริหาร ๓)ด้าน

ผู้บังคับบัญชา ๔)ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ ๕)ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ๖)ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ ๗)ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนภายในองค์กร ๘)ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ๙)ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น

๑) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน

๒) วัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วย ด้านรายละเอียดงาน ด้านเน้นผลงาน ด้านเน้นบุคลากร ด้านเน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม ด้านเน้นการแข่งขันและเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ ด้านเน้นความมั่นคง และด้านเน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง⁵

ตัวแปรตาม

การปฏิบัติหน้าที่ ประกอบด้วย ด้านการปฏิบัติหน้าที่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนภายในองค์กร ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ และด้านความมั่นคงและความปลอดภัย⁶

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปงไฮ จำนวน ๑๒๐ คน ⁷ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจั้น จำนวน ๘๗ คน ⁸ และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะอาด จำนวน ๕๑ คน ⁹ รวมเป็นจำนวน ๒๕๘ คน

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านพื้นที่

⁵ Robbins, Stephen P & Coulter Mary, **Management**. (New York: Prentice Hall, 2002), p. 58-59.

⁶ ศิริพร ม่านกลาง, “วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย”, **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย:มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย, ๒๕๕๒).

⁷ องค์การบริหารส่วนตำบลปงไฮ, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://www.ponghai.go.th/index.php> [๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๒].

⁸ องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจั้น, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://www.namchan.go.th/home/> [๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๒].

⁹ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะอาด, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://www.tsa.go.th/home/index.php> [๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๒].

ในการทำวิจัยนี้ผู้ทำได้เลือกทำการศึกษารองการศึกษารองการบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ จำนวน ๓ แห่ง ได้แก่พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลปงไฮ ตำบลน้ำจั้น และตำบลท่าสะอาด โดยสุ่มเลือกพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลที่ทำการศึกษาตามขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ตามระดับชั้นและเกณฑ์การแบ่งระดับขององค์การบริหารส่วนตำบล¹⁰

๑.๔.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ดำเนินการวิจัยเดือนมีนาคม พ.ศ.๒๕๖๒ ถึงเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๓ รวมเป็นระยะเวลา ๑๒ เดือน

๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ ดังนี้

สมมติฐานที่ ๑. บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ แตกต่างกัน ซึ่งแยกเป็น

สมมติฐานที่ ๑.๑ บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๑.๒ บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๑.๓ บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๑.๔ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๑.๕ บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๑.๖ บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๒. วัฒนธรรมองค์การมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ

¹⁰ สถาบันพระปกเกล้า, *ระดับชั้นและเกณฑ์การแบ่งระดับขององค์การบริหารส่วนตำบล*, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: [http://wiki.kpi.ac.th/index.php?title=\[๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๒\]](http://wiki.kpi.ac.th/index.php?title=[๒๙%20สิงหาคม%20๒๕๖๒]).

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

บุคลากร หมายถึง บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ

วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ค่านิยมความเชื่อ และรูปแบบพฤติกรรม วัฒนธรรมขนบธรรมเนียม ตลอดจนกฎระเบียบ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ ซึ่งมี ๗ ด้าน ประกอบด้วย

ด้านเน้นรายละเอียด หมายถึง ระดับความคาดหวังที่มีต่อบุคลากรในด้านการแสดงออกถึงความถูกต้อง แม่นยำ การวิเคราะห์ ตลอดจนการเอาใจใส่รายละเอียดของงาน

ด้านเน้นผลงาน หมายถึง ระดับของการที่องค์กรให้ความสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานมากกว่าทำอะไรให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน

ด้านเน้นบุคลากร หมายถึง ระดับของการนำเอาผลกระทบต่อบุคลากรภายในองค์กรมาใช้ในการพิจารณาตัดสินใจในระดับการบริหาร

ด้านเน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม หมายถึง ระดับของการบริหารการจัดการในลักษณะของการทำงานเป็นทีมมากกว่าการให้ความสำคัญในด้านบุคคล

ด้านเน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ หมายถึง การที่องค์กรมีการดำเนินธุรกิจและกิจกรรมทางธุรกิจที่มุ่งไปสู่การเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจอย่างเอาจริงเอาจัง ตลอดจนสร้างให้มีสภาพการแข่งขันในการปฏิบัติงานในองค์กรมากกว่าการทำงานแบบประสานความร่วมมือ

ด้านเน้นความมั่นคง หมายถึง ระดับของการตัดสินใจและวิถีปฏิบัติขององค์กรที่ให้ความสำคัญต่อการรักษาสถานภาพสมรสขององค์กร

ด้านเน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง หมายถึง ระดับของการที่บุคลากรได้รับการกระตุ้นและสนับสนุนให้มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และการยอมรับความเสี่ยง

องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเซกาทั้งหมด

๑.๗ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑.๗.๑ ได้ทราบถึงข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ

๑.๗.๒ ได้ทราบวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ

๑.๗.๓ ได้ทราบแนวทางปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ

๑.๗.๔ ผลวิจัยสามารถนำไปประกอบการพิจารณาพัฒนารูปแบบวัฒนธรรมองค์การและการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ ให้ดีขึ้น

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ” ผู้ศึกษาได้ค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การ และการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น มีดังนี้

๒.๑ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

๒.๒ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่

๒.๓ ข้อมูลบริบทเรื่องที่วิจัย

๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๕ กรอบแนวคิดการวิจัย

๒.๑ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การ เป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นถึงค่านิยม ความเชื่อ พฤติกรรมรวมไปถึงกฎระเบียบข้อตกลงขององค์การ ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์การและเป็นตัวกำหนดทิศทางขององค์การในการดำรงอยู่และพัฒนาต่อไปภายภาคหน้า

๒.๑.๑ ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture) ถือเป็นเครื่องมือในการกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์การ และยังเป็นค่านิยมที่ทำให้บุคลากรในองค์การรับรู้และรู้สึกร่วมกันส่งต่อมาจากรุ่นสู่รุ่นจนเกิดเป็นธรรมเนียมปฏิบัติในที่สุด นักวิชาการหลายท่านได้ให้นิยามความหมายของวัฒนธรรมองค์การไว้ ดังนี้

วัฒนธรรมองค์การหมายถึง ธรรมเนียมหรือประเพณี ที่ปฏิบัติ ถ่ายทอดโดยลำดับในองค์การหรือบริษัท แต่เป็นส่วนหนึ่งที่ไม่ได้เกี่ยวกับหน้าที่ และตำแหน่ง โดยตรง เช่นบรรยากาศในการประชุมสำคัญ ขอพิจารณาหลักในการเลื่อนขั้นพนักงานสำคัญ เป็นต้น^๑ วัฒนธรรมองค์การคือวิถีชีวิตโดยรวมของคนใน องค์การซึ่งเป็นมาตรฐานสำหรับสมาชิกที่ควรจะต้องทำตาม^๒

^๑ ไกรฤทธิ บุญเกียรติ, วัฒนธรรมองค์การ, (กรุงเทพมหานคร: นิตยสารการทาเร็ว, ๒๕๕๓), หน้า ๑.

^๒ สิทธิโชค วรรณสันติกุล, จิตวิทยาการจัดการองค์การ, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๐), หน้า ๓๓.

อีกทั้งวัฒนธรรมองค์การเป็นมรดกและความชำนาญทางสังคม ที่คนเราไดมาในฐานะที่เป็นของสังคมในเรื่องต่างๆเช่นความรู้ความเชื่อประเพณีและรูปแบบของ พฤติกรรมรวมถึงวิธีการดำเนินชีวิตของคนในรูปแบบต่างๆ ทั้งทางวัตถุและจิตใจโดยมีการถ่ายทอดสืบ ตอกันมาเรื่อยๆ^๓

ลักษณะค่านิยมหลักที่เป็นหลักฐานของวัฒนธรรมที่ ส่งเสริมองค์การให้พัฒนาและสามารถแข่งขันได้จึงควรมีลักษณะ เช่น^๔

- (๑)พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง (continuous improvement and innovation)
- (๒)มีความรับผิดชอบในงาน (employee responsibility)
- (๓)สามารถปรับตัวเพื่อการปรับเปลี่ยนแปลง (adaptation to change)
- (๔)ยึดมั่นในคุณภาพ (dedication to quality)
- (๕)เนนการทำงานเป็นทีม (team work)
- (๖)มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน (efficient and effective work glow)

วัฒนธรรมองค์การคือผลรวมของค่านิยม ประเพณี ธรรมเนียมการปฏิบัติและสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นความหมายใช้บ่งชี้ถึงเอกลักษณ์ที่เป็นจุดเด่นขององค์การสิ่งต่างๆ เหล่านี้อาจรวมเรียกได้ว่าเป็น “บุคลิกขององค์การ”^๕

วัฒนธรรมองค์การเป็นแบบแผนความคิดความรู้สึก ของสมาชิกที่ได้รับการกำหนดร่วมกันภายในองค์การซึ่งมีผลทำให้สมาชิกขององค์การนั้นแตกต่างไป จากสมาชิกขององค์การอื่น^๖

วัฒนธรรมองค์การเป็นการ รวมฐานคติค่านิยมและแบบแผนรวมกันเป็นสิ่งบ่งชี้ว่าองค์การตระหนักถึงอะไร^๗

วัฒนธรรมองค์การเป็นระบบพฤติกรรม ค่านิยมและความเชื่อรวมกันที่ถูกพัฒนาในองค์การ และเป็นตัวอย่างตามพฤติกรรมของสมาชิกใน องค์การ^๘

^๓ ไพบุลย์ ช่างเรียน, **สังคมวัฒนธรรมและการบริหารแบบไทย**, (กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๓), หน้า ๑๙.

^๔ ดิสตารค์ เวชยานนท์, “การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การเพื่อให้การบริการมีประสิทธิภาพ”, **วารสารการจัการภาครัฐและเอกชน**, (พฤษภาคม-พฤศจิกายน ๒๕๔๒): ๒๓-๒๔.

^๕ ธงชัย สันติวงษ์, **การตลาดโลกาภิวัตน์**, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๖), หน้า ๑๒๐.

^๖ Hofstede, G, **Cultures And Organization: Software Of The Mind**, (London: McGraw - Hill,1997), p. 180.

^๗ Wright P.M. and A.N. Raymond, **Management Of Organization**,(U.S.A: Von hoffmanpress, Inc., 1995), p. 182.

^๘ Schermerhorn, John R, **Organization Behavior**, (New York: John Wiley and Sons Inc.,1997), p. 267.

วัฒนธรรมองค์การ เป็นแบบแผนพฤติกรรมที่บุคลากรในองค์การยึดถือเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติที่มีพื้นฐานมาจากความเชื่อค่านิยม และองค์การคาดหวังจากผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์การนั้นๆ ด้วย ซึ่งแบบแผนพฤติกรรมนี้มี ๓ ลักษณะ ได้แก่ ๑) ลักษณะสร้างสรรค์ ๒) ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาและ ๓) ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว โดยทั้ง ๓ ลักษณะนี้ จะมีความแตกต่างกันไปในแต่ละองค์การ จึงทำให้เป็นเอกลักษณ์ที่ถ่ายทอดให้ บุคลากรรุ่นต่อไป^๙

ตารางที่ ๒.๑ ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ

นักวิชาการ/แหล่งที่มา	แนวคิดหลัก
ไกรฤทธิ์ บุญยเกียรติ, (๒๕๕๓ หน้า ๑.)	วัฒนธรรมองค์การหมายถึง ธรรมเนียมหรือประเพณี ที่ปฏิบัติ ถ่ายทอดโดยลำดับในองค์การหรือบริษัท แต่เป็นส่วนหนึ่งที่ไม่ได้เกี่ยวกับหน้าที่ และตำแหน่ง โดยตรง เช่นบรรยากาศในการประชุมสำคัญ ขอพิจารณาหลักในการเลื่อนขั้นพนักงานสำคัญ เป็นต้น
สิทธิโชค วรานุสันติกุล, (๒๕๔๐ หน้า ๓๓.)	วัฒนธรรมองค์การคือวิถีชีวิตโดยรวมของคนในองค์การซึ่งเป็นมาตรฐานสำหรับสมาชิกที่ควรจะต้องทำตาม
ไพบุลย์ ช่างเรียน, (๒๕๔๓ หน้า ๑๙.)	วัฒนธรรมองค์การเป็นมรดกและความชำนาญทางสังคม ที่คนเราไดมาในฐานะที่เป็นของสังคมในเรื่องต่างๆเช่นความรู้ความเชื่อประเพณีและรูปแบบของ พฤติกรรมรวมถึงวิธีการดำเนินชีวิตของคนในรูปแบบต่างๆ ทั้งทางวัตถุและจิตใจ โดยมีการถ่ายทอดสืบ ต่อกันมาเรื่อยๆ
ธงชัย สันติวงษ์, (๒๕๔๖ หน้า ๑๒๐.)	วัฒนธรรมองค์การคือผลรวมของค่านิยม ประเพณี ธรรมเนียมการปฏิบัติและสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นความหมายใ้ซึ่งชี้ถึงเอกลักษณ์ที่เป็นจุดเด

^๙ บุศรา กายี, “วัฒนธรรมองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ”, วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๖), หน้า ๕๖-๕๗.

นักวิชาการ/แหล่งที่มา	แนวคิดหลัก
Hofstede, G, (1997 p. 180.)	นขององค์การสิ่งต่างๆ เหล่านี้อาจรวมเรียกได้ว่าเป็น “บุคลิกขององค์การ” วัฒนธรรมมององค์การเป็นแบบแผนความคิดความรู้สึก ของสมาชิกที่ได้รับการกำหนดร่วมกัน ภายในองค์การซึ่งมีผลทำให้สมาชิกขององค์การนั้นแตกต่างไป จากสมาชิกขององค์การอื่นๆ
Wright P.M. and A.N. Raymond, (1995 p. 182.)	วัฒนธรรมมององค์การเป็นการ รวมฐานคติค่านิยม และแบบแผนร่วมกันเป็นสิ่งที่บ่งชี้ว่าองค์การ ตระหนักถึงอะไร
Schermerhorn, John R, (1997 p.267.)	วัฒนธรรมมององค์การเป็นระบบพฤติกรรม ค่านิยม และความเชื่อร่วมกันที่ถูกพัฒนาในองค์การ และเป็นตัวอย่างด้านพฤติกรรมของสมาชิกใน องค์การ
บุศรา กายี, (๒๕๔๖)	วัฒนธรรมมององค์การ เป็นแบบแผนพฤติกรรมที่ บุคลากรในองค์การยึดถือเป็นแนวทางในการ ประพฤติปฏิบัติที่มีพื้นฐานมาจากความเชื่อ ค่านิยม และองค์การคาดหวังจากผู้ปฏิบัติงาน ในองค์การนั้นๆด้วย

สรุป จากความหมายของวัฒนธรรมองค์การดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น เห็นได้ว่ามีผู้ให้นิยามของ วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกันออกไป ซึ่งพอสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture) หมายถึงค่านิยม ความเชื่อ รูปแบบพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ ขนบธรรมเนียมรวมไปถึงกฎเกณฑ์ข้อ ปฏิบัติ ที่บุคลากรภายในองค์การรับรู้ร่วมกันและได้ถ่ายทอดสืบต่อกันมารุ่นต่อรุ่น จนเกิดเป็น วัฒนธรรมองค์การและวัฒนธรรมองค์การยังเป็นตัวกำหนดทิศทางการดำเนินงานขององค์การอีกด้วย

๒.๑.๒ ระดับของวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมมีความหมายกว้างและมีสิ่งที่จับต้องได้หรือเห็นได้ชัดและสิ่งที่เปราะบาง ความเชื่อ ค่านิยมซึ่งเป็นสิ่งที่อยู่ภายในดังนั้นวัฒนธรรมจึงมีระดับหรือความลึกของวัฒนธรรมคือมีทั้งส่วนที่ เป้นหน้าฉากคือพฤติกรรมหรือสิ่งที่สามารถมองเห็นและจับต้องได้และสิ่งที่อยู่หลังฉากคือสิ่งที่เป

ระบบความเชื่อภายในซึ่งอยู่เบื้องหลังการแสดงออกการศึกษาวัฒนธรรมองค์การจึงต้องพิจารณาถึงระดับของวัฒนธรรมองค์การด้วยซึ่งการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การสามารถแบ่งระดับของวัฒนธรรมองค์การได้เป็น ๓ ระดับคือ^{๑๐}

๑) วัฒนธรรมที่สังเกตได้ (Observable Culture) เป็นวัฒนธรรมในระดับบนที่สามารถเห็นได้ (Surface Level) เป็นการแสดงถึงวิธีการในการแสดงพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การและเป็นแนวทางที่องค์การถ่ายทอดให้แก่สมาชิกใหม่เพื่อให้มีพฤติกรรมสอดคล้องในองค์การ วัฒนธรรมในระดับนี้จะเป็ นผลของการแสดงออกของสิ่งที่อยู่ภายในหรือวัฒนธรรมในระดับที่ลึกกว่านี้ วัฒนธรรมที่สามารถสังเกตได้นี้จะได้แก่ พิธีกรรมต่างๆขององค์การสัญลักษณ์ในองค์การการเฉลิมฉลองหรือเทศกาลต่างๆระเบียบแบบแผนตำนานหรือเรื่องราวต่างๆและประวัติศาสตร์ขององค์การ

๒) ค่านิยมหรือคุณค่าร่วมกันขององค์การ (Share Values) เป็นระดับของค่านิยมที่ อยู่เบื้องหลังพฤติกรรมหรือการแสดงออกต่างๆในองค์การเนื่องจากพฤติกรรมจะต้องมีสาเหตุที่มาอธิบายพฤติกรรมค่านิยมร่วมกันจะเป็นเครื่องมือที่เชื่อมโยงพนักงานในองค์การเขาด้วยกันการมีความเชื่อและความเห็นร่วมกันจะส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมขององค์การซึ่งจะสะท้อนถึงความเชื่อและ ค่านิยมรวมดังกล่าว

๓) ฐานคติรวมกัน (Common Assumptions) เป็นระดับของค่านิยมที่ลึกที่สุด กล่าวคือในระดับนี้ สมาชิกในองค์การจะมีความเชื่อที่รับรู้ร่วมกันว่าเป็นฐานคติรวมกันขององค์การซึ่งทุกคนรับรู้ และเข้าใจเหมือนกันจนอาจจะไม่ต้องการระบุไว้เป็นลายลักษณ์อักษร อีกในระดับของวัฒนธรรมองค์การนั้นวัฒนธรรมที่สังเกตได้เป็นเหมือนสวนบนของภูเขาหิมะที่อยู่นอกเหนือหิมะที่สวนที่อยู่ใต้น้ำมีมากกว่าและเป็นรากฐานของภูเขาสวนบนวัฒนธรรมในระดับที่ ๒ และ ๓ จึงเป็นวัฒนธรรมองค์การที่แท้จริง (True Culture)

สรุป วัฒนธรรมองค์การถือเป็นค่านิยมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์การ ซึ่งวัฒนธรรมองค์การในระดับที่สังเกตได้ อาทิ พิธีกรรมต่างๆ งานเทศกาล ระเบียบแบบแผน ประวัติศาสตร์องค์การ จะถูกถ่ายทอดให้แก่สมาชิกใหม่เพื่อให้มีพฤติกรรมสอดคล้องในองค์การ จนเกิดเป็นค่านิยมร่วมกันขององค์การนำไปสู่การมีฐานความคิดร่วมกัน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การร่วมกันโดยไม่จำเป็นต้องระบุเป็นลายลักษณ์อักษร

๒.๑.๓ ลักษณะวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การมีความสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินงานของแต่ละองค์การเป็นคุณค่า รวมที่เป็ นปัจจัยเกื้อหนุนต่อความสำเร็จขององค์การและมักถูกนำไปใช้เพื่อการพัฒนาองค์การ

^{๑๐} วันชัย มีชาติ, พฤติกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ, (กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๘), หน้า ๒๗๒.

(Organizational Development) ซึ่งเป็นกระบวนการของความพยายามแก้ปัญหาและฟันฟองการในระยะยาวเพื่อปรับเปลี่ยนองค์การให้สามารถเผชิญหน้ากับสภาพแวดล้อมขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๑๑} นอกจากนี้องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การยังช่วยให้้องการสามารถปรับตัวตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไปซึ่งจะทำให้้องการมีผลงานที่ดีขึ้นในระยะยาว ลักษณะของวัฒนธรรม องค์การโดยทั่วไปก็มีลักษณะคล้ายคลึงกับวัฒนธรรมในสังคมโดยลักษณะสำคัญของวัฒนธรรม องค์การประกอบด้วย^{๑๒}

๑. วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท (Apollo หรือ Role Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มุ่งเน้น ตำแหน่งบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร มีลักษณะที่ชอบ ด้วยเหตุผลทางวิทยาศาสตร์ โครงสร้างขององค์กรกำหนดไว้อย่างชัดเจนตามลำดับชั้นทางการบริหารที่ลดหลั่นกันไป และมีกฎระเบียบข้อบังคับในกระบวนการปฏิบัติงานต่างๆชัดเจนทั่วองค์กร ซึ่งวัฒนธรรมแบบนี้จะปรากฏชัดทั่วไปในหน่วยงานใหญ่ทั้งภาครัฐและเอกชน ซึ่งค่อนข้างล่าช้าต่อการปรับเปลี่ยนตนเองเพื่อความเจริญ ความมีประสิทธิภาพประสิทธิผลและความยืดหยุ่นขององค์กร มักใช้การประชุมเป็นส่วนใหญ่ในการทำงานร่วมกัน การตัดสินใจแก้ไขปัญหาระดับพัฒนางานใดๆ

๒. วัฒนธรรมเน้นทีมงาน (Athena หรือ Task Oriented Culture) เป็นวัฒนธรรมที่เน้น การทำงานร่วมกันเป็นทีม สนับสนุนและส่งเสริมให้สมาชิกแต่ละคนพัฒนาและใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อผลงานและการพัฒนาที่ริเริ่มใหม่อยู่เสมอ งานที่ปฏิบัติ กันเป็นทีมจะถูกจัดเป็นโครงการ โดยไม่ยึดติดกับโครงสร้างขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรแบบนี้ เหมาะสมกับหน่วยงานที่ต้องเร่งรีบพัฒนาปรับปรุง โดยเฉพาะในสภาวะที่ต้องแข่งขัน

๓. วัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล (Dionysus หรือ Existential) ผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีวัฒนธรรมแบบนี้ จะกำหนดกฎเกณฑ์ของตนเองมีความเป็นอิสระสูง ความรู้ความสามารถของบุคคลที่หลากหลายจำเป็นและมีผลต่อประสิทธิภาพและชื่อเสียงขององค์กรเป็น อย่างยิ่ง มหาวิทยาลัยหรือสถาบันวิจัยที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการจะสะท้อนให้เห็นวัฒนธรรมองค์กรแบบนี้อย่างชัดเจน

๔. วัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ (Zeus หรือ Leader Culture) รูปแบบวัฒนธรรมที่ผู้นำจะมีกลุ่มผู้บริหารที่สามารถเป็นที่ปรึกษา หรือเป็นผู้สนองรับหรือนำการตัดสินใจ นโยบาย แนวทางและแผนงานไปปฏิบัติให้บรรลุผล ความสำเร็จของทีมบริหารเกิดจากความสามารถของผู้นำที่พัฒนาและ

^{๑๑} วรนาถ แสงมณี, **องค์การและการจัดการองค์การ**, (กรุงเทพมหานคร: ระเบียบทองการพิมพ์, ๒๕๔๔), หน้า ๑๕.

^{๑๒} Williams, R.S, **Managing Employee Performance: Design And Implementation In Organizations**, (London: Thomson, 2002), p. 45.

สร้างระบบการติดต่อสัมพันธ์ที่ก่อให้เกิดความไว้วางใจ (Trust) โครงสร้างองค์กรมีขนาดกะทัดรัดแต่ครอบคลุม มีความรวดเร็วในการตอบสนองต่อข่าวสารและการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ผู้บริหารที่มีความสามารถมักมีประสบการณ์ผานงานในองค์กรที่มีวัฒนธรรมอย่างนี้มาก่อนเสมอ

ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ ฮอฟสตีด (Hofstede) ได้ศึกษาถึงการเปลี่ยนแปลงและอิทธิพลของลักษณะวัฒนธรรมสังคมวัฒนธรรมองค์การและลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในวัฒนธรรมต่างๆทั่วโลกโดยแบ่งวัฒนธรรมองค์การตามแบบจำลองมิติวัฒนธรรมแปดมิติคือการกระจายอำนาจ (Power Distance) การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance)ความเป็นปัจเจกนิยม (Individualism) ความเป็นกลุ่มนิยม (Collectivism) ความเชื่อมั่นในตนเอง (Masculinity) และความประนีประนอม (Femininity) ต่อมาในปี ๒๐๐๕ ได้เพิ่มแบบจำลองมิติวัฒนธรรมขึ้นมาอีก๒มิติได้แก่การมุ่งเน้นผลระยะยาว (Long-Term Orientation) และการมุ่งเน้นผลระยะสั้น (Short-Term Orientation) มีดังนี้^{๑๓}

๑. การกระจายอำนาจ (Power Distance) หมายถึง มิติหนึ่งของวัฒนธรรมองค์การที่สะท้อนให้เห็นถึงลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องหรือกับพนักงานในองค์การเป็น ขอบข่ายซึ่งสมาชิกขององค์การคาดหวังและยอมรับว่ามี การกระจายอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกันลักษณะ การกระจายอำนาจเป็นการแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างกันในรูปแบบของสมาชิกถูกแบ่งออกเป็นชั้นๆดูวิธีวิธีการของการใช้อำนาจการบังคับบัญชาความมีชื่อเสียงสถานภาพสมรสทางสังคมความมั่งคั่งและ วัตถุประสงค์

๒. การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance) หมายถึง มิติหนึ่งของวัฒนธรรมองค์การที่อธิบายถึงวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งหรือความก้าวร้าวที่อาจจะเกิดขึ้นของคนในองค์การเป็นขอบเขตซึ่งสมาชิกในวัฒนธรรมนั้นรู้สึกกลัวเนื่องจากมีความไม่แน่นอนหรือไม่รู้ สถานการณ์ที่แน่นอนลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนเป็นระดับการลดความเสี่ยงความไม่แน่นอน โดยนำความคิดของสิ่งที่มีอยู่แล้วหรือเป็นสิ่งที่ได้กระทำมาแล้วและประสบผลสำเร็จมา ดัดแปลงเพื่อนำไปใช้ให้เหมาะสมกับตนเองและลดความเสี่ยงต่อการไม่ประสบความสำเร็จ

๓. ความเป็นปัจเจกนิยม (Individualism) หมายถึง มิติหนึ่งของวัฒนธรรมองค์การที่ อธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างคนแต่ละคนในองค์การที่ให้ความสำคัญกับเป้าหมายและความสนใจ ของตัวเองมากกว่าจะสนใจในเป้าหมายของกลุ่มเป็นอิสระจากกลุ่มกล่าวที่จะเผชิญหน้ากับคนอื่นในกลุ่มรับผิดชอบดูแลตัวเองและเฉพาะครอบครัวของตนเองมีการแข่งขันระหว่างพนักงานด้วยกันไม่มี ความสัมพันธ์กันระหว่างพนักงานไม่ส่งเสริมให้มีการสังสรรค์สมาคมในหมู่พนักงาน

^{๑๓} Hofstede, G. and G.J. Hofstede, *Cultures And Organizations: Software Of The Mind*, (New York: McGraw-Hill, 2005), pp. 45 – 46.

๔. ความเป็นกลุ่มนิยม (Collectivism) หมายถึง มิติหนึ่งของวัฒนธรรมองคการที่ อธิบายถึง ความสัมพันธ์กลุ่มคนในองคการที่ให้ความสำคัญกับโชคชะตาและเป้าหมายของกลุ่มก่อนจะ คำนึงเป้าหมายของตัวเองสมาชิกจะรักษาความกลมเกลียวภายในกลุ่มมีการพึ่งพาอาศัยกันและกันมี ความรวมมือกันมีกิจกรรมรวมกันระหว่างพนักงานโดยสะท้อน

ออกมาในรูปแบบของการทำงานเป็น กลุ่ม (Teamwork) ไม่มีการแข่งขันกันระหว่างพนักงานด้วยกัน ส่งเสริมให้มีการรวมกันตัดสินใจและ เลี่ยงการก่อให้เกิดความขัดแย้งโดยการตอบแทนกันและกัน รวมทั้งผู้ที่เป้นหัวหน้ากลุ่มจะต้องคอย ปกป้องผู้อื่นในกลุ่มด้วย

๕. ความเชื่อมั่นในตนเอง (Masculinity) หมายถึง มิติหนึ่งของวัฒนธรรมองคการที่ อธิบายถึงการแสดงบุคลิกลักษณะของคนที่มีการตัดสินใจตามหลักการยึดมั่นในเหตุผลมากกว่าจะ คำนึงความรู้สึกของผู้อื่นมีความเชื่อมั่นในตนเองมีความกระตือรือร้นในการแข่งขันสูงบรรยากาศการทำงานเคร่งครัดมีระบบระเบียบและมีการแบ่งแยกกีดกันทางเพศสำหรับตำแหน่งระดับสูง

๖. ความประนีประนอม (Femininity) หมายถึง มิติหนึ่งของวัฒนธรรมองคการที่ อธิบายถึงการแสดงบุคลิกลักษณะของคนที่มีความประนีประนอมและให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิต ผู้บริหารมักแก้ปัญหาด้วยความประนีประนอมและมีการเจรจาตกลงกันการพิจารณาให้รางวัลอยู่บน พื้นฐานของความเสมอภาคผู้บริหารจะใส่ใจสุขภาพตยานมากกว่าการตัดสินใจอย่างรอบคอบ

๗. การมุ่งเน้นผลระยะยาว (Long-Term Orientation) หมายถึง มิติหนึ่งของ วัฒนธรรมองคการที่อธิบายถึงการแสดงออกในลักษณะของการเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneur)โดยมุ่งเน้นผลในระยะยาวหรืออนาคตโดยมีลักษณะของคานิยมหลักในการทำงาน ประกอบด้วยการเรียนรู้ความซื่อสัตย์การปรับตัวสำนึกรับผิดชอบและความมีวินัยในตนเองเวลาวาง จากการทำงานไม่มีความสำคัญเนนความสำคัญที่ตำแหน่งขององคการในตลาดความสำคัญของผล กำไรอยู่ที่ผลการดำเนินงานขององคการในอีก๑๐ปีนับจากปัจจุบันเจ้าของกิจการและพนักงานมีแรง บันดาลใจเดียวกันเป้นตน

๘. การมุ่งเน้นผลระยะสั้น (Short-Term Orientation) หมายถึง มิติหนึ่งของ วัฒนธรรมองคการที่อธิบายถึงการแสดงออกในลักษณะของการเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneur)ที่ จำเป้นในระยะสั้นหรือมองปัจจัยที่เป้นอยู่ในปัจจุบันและอดีตโดยมีลักษณะของคานิยมหลักในการทำงาน ประกอบด้วยอิสรภาพสิทธิการประสบความสำเร็จและการคิดเพื่อตนเองเนนความสำคัญที่ พนักงานระดับปฏิบัติการให้ความสำคัญกับผลกำไรจากผลการดำเนินงานในปัจจุบันเนนระบบ คุณธรรม และให้รางวัลตามความสามารถความจงรักภักดีของบุคคลผันแปรตามความจำเป้นทางธุรกิจ เป้นตน ลักษณะของวัฒนธรรมองคการมีดังนี้^{๑๔}

^{๑๔} Baron, Angela and Walters Mike, *The Culture Factor Corporate And International Perspection*, (Great Britain: Short Run,1994), pp. 17-172.

๑. นวัตกรรม (Innovation) ได้แก่ ลักษณะที่คนในองค์กรมีการแสดงความคิด สร้างสรรค์ และ ก่อให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ปฏิบัติงาน

๒. ความมีเสถียรภาพ (Stability) ได้แก่ ลักษณะทิศทางขององค์กรที่มีความมั่นคง ไม่ คอยมีการเปลี่ยนแปลง มีแนวทางในอนาคตที่สามารถทำนายได้ มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มี กฎเกณฑ์ระเบียบแบบแผนของการปฏิบัติงานแน่นอน

๓. มุ่งเน้นความสำคัญกับคนในองค์กร (Orientation toward people) ได้แก่ องค์กรมีนโยบายที่ให้ความยุติธรรม ให้การสนับสนุนพนักงานในองค์กร และเคารพในสิทธิของ ความเปราะบางมนุษย์

๔. มุ่งเน้นความสำคัญไปที่ผลสัมฤทธิ์ของงาน (Results-orientation) ได้แก่ องค์กรได้ กำหนดเป้าหมายของการปฏิบัติงานไว้ แลวางแผนที่ความบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่วางไว้

๕. แบบแผนการทำงานแบบไม่เคร่งครัด (Easy going ness) ได้แก่ลักษณะการทำงาน ในบรรยากาศ แบบมีความเป็นกันเอง มีการผ่อนคลาย มีความยืดหยุ่นในเรื่องของเวลาการทำงาน

๖. ให้ความสำคัญกับรายละเอียดของงาน (Attention to detail) ได้แก่ระบบงานที่มีการ วิเคราะห์ ตรวจสอบในขั้นตอนการทำงานเพื่อความถูกต้องแม่นยำ

๗. ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม (Collaborative orientation) ได้แก่ พนักงาน ทุก ระดับในองค์กรมีความร่วมมือกันในการทำงาน เน้นหนักการทำงานในรูปแบบของทีมมากกว่า การทำงานแบบ มุ่งเฉพาะบุคคล

สรุป ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรถือเป็นรูปแบบของพฤติกรรมกรปฏิบัติหน้าที่ของบุคคล ภายในองค์กรให้มีแนวทางการดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งเกิดจากค่านิยมความเชื่อที่ รู้สึกร่วมกันภายในองค์กรจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรในที่สุด การบริหารจัดการองค์การต้องรู้จัก วัฒนธรรมที่เป็นปัญหา อุปสรรค ในการปฏิบัติงาน และรู้จักวัฒนธรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนการ ปฏิบัติงาน แล้วนำไปปรับปรุงแก้ไขวัฒนธรรมที่เป็นอุปสรรค และพัฒนาวัฒนธรรมที่ดีให้ดีขึ้นไปอีก องค์กรจึงจะดำเนินกิจกรรมได้บรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๑.๔ การจัดการวัฒนธรรมองค์กร

การจัดการกับวัฒนธรรมองค์การเป็นเรื่องของการสร้างและการรักษาวัฒนธรรมของ องค์การ เพื่อให้องค์การสามารถสร้างและมีวัฒนธรรมที่ต้องการได้การจัดการกับวัฒนธรรมองค์การมี ดังนี้^{๑๕}

๑) การสรรหาและคัดเลือก (Recruitment and Selection) การสร้างและรักษา วัฒนธรรมขององค์การโดยวิธีนี้้องการจะต้องทราบถึงวัฒนธรรมขององค์การว่าองค์การมีวัฒนธรรม อย่างไร วัฒนธรรมดังกล่าวนั้นประกอบด้วยบุคคลที่มีลักษณะอย่างไรองค์การก็จะนำลักษณะดังกล่าว มาใช้ในการสรรหาและคัดเลือกพนักงานที่มีความเหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์การเข้ามาทำงานซึ่งก็จะ เป็นการรักษาวัฒนธรรมองค์การไว้ต่อไปในเรื่องของการสรรหาและคัดเลือกนี้ นอกจากจะเป็นการชวยให้องค์การได้บุคคลที่มีวัฒนธรรมสอดคล้องกับความต้องการ ขององค์การแล้วยังเป็นการชวยให้บุคคลได้ทำงานสอดคล้องกับลักษณะของตนด้วย (ไม่เกิดการจับคู่ที่ไม่เหมาะสมกันระหว่างบุคคลกับ องค์การ) บุคคลหรือผู้สมัครงานจะไม่สามารถปฏิเสธงานในองค์การ ได้หากเห็นว่าไม่เหมาะสมกับตนเองการสรรหาคัดเลือกนอกจากจะชวยรักษาวัฒนธรรมขององค์การ แล้วยังใช้สำหรับสร้าง วัฒนธรรมขององค์การได้ด้วยโดยการคัดเลือกบุคคลที่มีลักษณะและวัฒนธรรม ตามที่้องการต้องการเข้ามาปฏิบัติงาน

๒) การปฏิบัติของผู้บริหารระดับสูง (Top Management) เป็นการสร้างวัฒนธรรม โดยใช้พฤติกรรมและการแสดงออกต่างๆของผู้บริหารเป็นตัวอยางเนื่องจากผู้บริหารจะเป็นตัวแบบ ตัวอยางของพนักงานและผู้ใต้บังคับบัญชาพนักงานจะทำตามสิ่งที่ผู้บริหารแสดงออกและสิ่งที่ผู้บริหาร พูด (โดยเฉพาะสิ่งที่ผู้บริหารแสดงออก) ดังนั้นหาก้องการต้องการจะมีวัฒนธรรมแบบใดผู้บริหาร จะต้องทำตัวเป็นแบบอยางของพนักงานการเป็นตัวแบบของพนักงานนี้ผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมที่ต้องการอยางชัดเจนและพฤติกรรมต่างๆของผู้นำจะต้องสอดคล้องกันทั้งคำพูด และการกระทำเพื่อไม่ให้เกิดความสับสนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาหากพฤติกรรมของผู้นำไม่สอดคล้องกัน ผู้ใต้บังคับบัญชาจะไม่แน่ใจว่าควรจะทำตามสิ่งที่ผู้นำพูดหรือสิ่งที่ผู้นำปฏิบัติ

การใช้ผู้นำเป็นตัวแบบในการสร้างวัฒนธรรมก็จะไม่ประสบความสำเร็จเช่น้องการ ต้องการให้เกิดวัฒนธรรมความขยันและเสียสละในการทำงานผู้นำบอกให้พนักงานทุกคนขยันมา ทำงานเขาแต่ผู้นำกลับมามีงานสายตลอดโดยไม่มีเหตุผลพนักงานก็จะรู้สึกวุ่นวายไม่ไ้มา เข้าอยางจริงจึงเพราะผู้นำก็ไม่สามารถมาเข้าได้เช่นกันพนักงานก็อาจจะไม่มาเข้า (ผู้นำไม่ทำในสิ่งที่ ตนพูดหรือทำไม่ได้ตามที่พูดคนอื่นก็จะไม่ทำตาม) ความประพฤติและพฤติกรรมของผู้นำจึงเป็นสิ่ง สำคัญในการสร้างและรักษาวัฒนธรรมของ้องการไว้โดยเฉพาะในสังคมไทยจะให้ความสำคัญกับผู้นำ มากจะเห็นได้จากคำกลาวมากมายที่แสดงถึงความสำคัญของผู้นำเช่นเชื่อผู้นำชาติพ้นภัยเดินตามหลัง ผู้ใหญ่

^{๑๕} Ibid p. 292.

หมาไม่กัดหรือถ้าหัวไม้กระดิกหางก็ไม่ส่ายเป็นต้นซึ่งเป็นการแสดงถึงความสำคัญของผู้นำใน การเปลี่ยนตัวอย่างบุคคลในองค์การ

๓) ระบบการจูงใจและการให้รางวัลในองค์การ (Reward System) องค์การทุก องค์การจะมีระบบการให้รางวัลและการลงโทษภายในองค์การการให้รางวัลจะเป็นการเสริมแรงให้ เกิดพฤติกรรมที่นำไปสู่การได้รางวัลองค์การต้องการให้พนักงานมีวัฒนธรรมแบบใดก็ให้รางวัล พฤติกรรมที่เป็นไปตามวัฒนธรรมที่องค์การต้องการระบบการให้รางวัลจะเป็นวิธีการที่อยู่บนหลักของ ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory) หากองค์การวางระบบการให้รางวัลแก่พนักงานที่มีพฤติกรรมสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การก็จะทำให้องค์การสามารถสร้างและรักษาวัฒนธรรมที่ องค์การต้องการไว้ได้

ระบบการให้รางวัลนี้จะมีความเกี่ยวข้องกับผู้นำองค์การด้วยเพราะผู้ที่มีบทบาทในการให้รางวัลอย่างมากได้แก่ผู้บริหารหรือผู้นำองค์การทั้ง ๒ ส่วนนี้จะต้องประสานกันการให้รางวัลใน องค์การอาจทำได้หลายประการเช่นการพิจารณาความดีความชอบ การให้รางวัลพิเศษตลอดจนการ แสดงออกต่างๆ ที่แสดงถึงการยอมรับและให้ ความสำคัญกับบุคคลและพฤติกรรมที่องค์การต้องการ

๔) การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development) เป็นกระบวนการในการ สร้างความรู้ความเข้าใจ (Knowledge and Understanding) ทักษะ (Skill) เจตคติ (Attitude)แก่ พนักงานตามที่ต้องการองค์การต้องการการฝึกอบรมและการพัฒนาจะส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมของ พนักงานใหม่มีพฤติกรรมเหมาะสมกับกับองค์การการฝึกอบรมจะทำให้พนักงานมีความรู้ความชำนาญ ในการปฏิบัติงานบางด้านมากขึ้นสามารถทำงานได้ดีขึ้นหรือทำให้พนักงานมีเจตคติเปลี่ยนแปลงไปซึ่ง ก็ส่งผลต่อพฤติกรรมของสมาชิกได้เช่นกันการสร้างวัฒนธรรมองค์การโดยวิธีนี้ องค์การอาจสร้าง หลักสูตรการฝึกอบรมที่สามารถสร้างพฤติกรรมแก่สมาชิกในองค์การ ใหม่มีวัฒนธรรมที่ต้องการได้ การฝึกอบรมอาจใช้กับสมาชิกใหม่โดยการปฐมนิเทศเพื่อให้สมาชิกใหม่ เข้าใจวัฒนธรรมองค์การและ ประพฤติตนสอดคล้องกับวัฒนธรรมดังกล่าวนอกจากนี้้องค์การอาจมี หลักสูตรการฝึกอบรมสำหรับ สมาชิกอื่นๆในองค์การเป็นระยะๆเพื่อสร้างวัฒนธรรมที่องค์การต้องการ

๕) การกล่อมเกลาทางสังคม (Socialization) นอกจากวิธีการทั้ง ๔ วิธีดังกล่าวข้างต้น องค์การอาจสร้างวัฒนธรรมองค์การโดยการสร้างระบบการกล่อมเกลาทางสังคม (Socialization) สร้าง การเรียนรู้แก่สมาชิกในองค์การให้แสดงพฤติกรรมตามที่องค์การต้องการการกล่อมเกลาทาง สังคมจะเป็นกระบวนการที่กระทำอย่างต่อเนื่องและประกอบด้วยหลายวิธีซึ่งการอบรมและพัฒนา และการวางระบบการให้รางวัลเป็นการช่วยการกล่อมเกลาทางสังคมในองค์การได้ด้วยการกล่อมเกลา ทางสังคมอาจกระทำโดยการเล่าเรื่องตำนานขององค์การวีรบุรุษในองค์การพิธีกรรมต่างๆในองค์การ ระบบการสอนงานในองค์การ เป็นต้น

๒.๑.๕ ผลของวัฒนธรรมองค์การ

ผลของวัฒนธรรมองค์การ จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขององค์การ รวมไปถึงส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมองค์การแบบใหม่ซึ่งอาจเป็นไปได้หรือไม่ได้ก็ได้

วัฒนธรรมองค์การมีผลกระทบต่อการบริหารหลาย ประการซึ่งได้แก่ การจูงใจ การตัดสินใจ การสื่อสารและการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมยังมีผลกระทบต่อกระบวนการโครงสร้างขององค์การอีกด้วย จะต้องเหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์การ นอกจากนี้ วัฒนธรรมองค์การยังมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานและประสิทธิภาพขององค์การ ผู้บริหาร จะถูกประเมินบนพื้นฐานของผลงานที่พวกเขาทำสำเร็จ เพราะฉะนั้นวัฒนธรรมองค์การจึงเป็นแนวคิด ที่สำคัญ เนื่องจากผลลัพธ์ที่มันผลิตขึ้นมาจะมีอิทธิพลมากมายทั้งต่อการบริหารและการปฏิบัติงาน^{๑๖}

องค์การแต่ละองค์การ จะมีประสิทธิภาพมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความพร้อมเพรียงของบุคลากร ความกระตือรือร้นที่จะต้อง ทำงานร่วมกัน เพื่อความสำเร็จขององค์การ วัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะเป็นแรงกระตุ้น ให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีผลกระทบต่อพฤติกรรมภายในขององค์การ วัฒนธรรมแบบ แข็งสามารถที่จะลดจำนวนพนักงานเขาออกได้^{๑๗}

และผลของวัฒนธรรมองค์การ ดังนี้^{๑๘}

๑. สัญลักษณ์ซึ่งเกิดจากการมีส่วนร่วมของค่านิยม วัตถุประสงค์ และวิระบุรุษ จะ ก่อให้เกิดความпенหนึ่งเดียวของคนในองค์การ

๒. ภาษาและคำขวัญซึ่งเป็นภาษาพิเศษสำหรับองค์การนั้นๆ คนอื่นอาจฟังไม่รู้ เรื่อง จะส่งผลให้คนในองค์การมีความผูกพันกับภารกิจ (Mission) ขององค์การ

๓. เรื่องราวไม่ว่าจะเป็นเรื่องเล่าต่อกันมาหรือเป็นนิทานหรือนิยามก็ตามก็จะส่งผล ให้เกิดความมั่นคงในองค์การ

๔. พิธีการซึ่งเกิดจากกิจกรรมรวมกันหรือแนวปฏิบัติจะส่งผลให้คนอื่นในองค์การ รู้สึกตัวเองสำคัญหรือเป็นที่ยอมรับขององค์การ

สรุป วัฒนธรรมองค์การ ส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ด้านต่าง ๆ ของบุคลากรในองค์การ ไม่ว่าจะเป็นด้านความร่วมมือร่วมใจ ความผูกพันต่อองค์การ การเจริญก้าวหน้าในองค์การ และยังสามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ซึ่งปัจจัยเหล่านี้สามารถส่งผลให้ องค์การเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางต่างๆได้

๒.๑.๖ การประเมินลักษณะวัฒนธรรมองค์การ

^{๑๖} บุญช่วย ศิริเกษ, พฤติกรรมองค์การในการบริหารการศึกษา, (เลย: สถาบันราชภัฏเลย, ๒๕๔๐), หน้า ๑๔.

^{๑๗} ขวลิต ประภาวนนท, พฤติกรรมองค์การ, (กรุงเทพมหานคร: ธีระพลม แอนด ไซเท็กซ, ๒๕๔๑), หน้า ๓๑๔.

^{๑๘} เสนาะ ดิยาว, หลักการบริหาร, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๓), หน้า ๑๗๑.

ผลจากการวิจัยผลการวิจัยพบว่าวัฒนธรรมองค์กรมีองค์ประกอบที่เป็นสาระสำคัญอยู่ ๗ ด้านด้วยกัน มิติของวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งในแต่ละด้านจะบอกลักษณะในด้านนั้นตั้งแต่ระดับต่ำไปสูง การใช้อำนาจที่ประกอบที่สำคัญของวัฒนธรรมทั้ง ๗ ด้านนี้ในการประเมินองค์กรจะทำให้เห็นภาพของวัฒนธรรมองค์กรซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้จะแสดงถึงรูปแบบและบุคลิกลักษณะขององค์กรและวิถีที่สมาชิกในองค์กรถือปฏิบัติอยู่^{๑๙}เช่นเดียวกันกับการบอกลักษณะวัฒนธรรมองค์กรโดยการใช้ค่าเข้าสู่ศูนย์กลาง ซึ่งต้องมีการระบุพิสัยในด้านต่าง ๆ และทำการประเมินว่าลักษณะวัฒนธรรมองค์กรใดที่มีการยึดถืออย่างแข็งแกร่ง และมีการกระทำร่วมกันอย่างกว้างขวาง สำหรับองค์กรในสหรัฐอเมริกา

โอเรียลลี แซทแมน และแคลดเวล (O'Reilly , Chatman and Caldwell, 1991) ได้พัฒนาเครื่องมือสำหรับบ่งชี้ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรใน ๗ ด้าน ซึ่งเรียกว่าโครงสร้างวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture Profile) ดังนี้

๑.ด้านเน้นรายละเอียดงาน (Attention to detail) หมายถึงระดับความคาดหวังที่มีต่อพนักงานในด้านการแสดงออกถึงความถูกต้อง แม่นยำ การวิเคราะห์ ตลอดจนการเอาใจใส่รายละเอียดของงาน

๒.ด้านเน้นผลงาน (Outcome Orientation) หมายถึงระดับของการที่องค์กรให้ความสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานมากกว่าทำอะไรให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน

๓.ด้านเน้นบุคลากร (People Orientation) หมายถึงระดับของการนำเอาผลกระทบต่อพนักงานภายในองค์กรมาใช้ในการพิจารณาตัดสินใจในระดับการบริหาร

๔.ด้านเน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม (Team Orientation) หมายถึงระดับของการบริหารการจัดการในลักษณะของการทำงานเป็นทีมมากกว่าการให้ความสำคัญในด้านบุคคล

๕.ด้านเน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ (Aggressiveness) หมายถึงการที่องค์กรมีการดำเนินธุรกิจและกิจกรรมทางธุรกิจที่มุ่งไปสู่การเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจอย่างเอาใจจริง เอาใจงั้น ตลอดจนสร้างให้มีสภาพการแข่งขันในการปฏิบัติงานในองค์กรมากกว่าการทำงานแบบประสานความร่วมมือ

๖.ด้านเน้นความมั่นคง (Stability) หมายถึงระดับของการตัดสินใจและวิถีปฏิบัติขององค์กร ที่ให้ความสำคัญต่อการรักษาสถานภาพสมรสขององค์กร

^{๑๙} Robbins, Stephen P & Coulter Mary, **Management**, (New York: Prentice Hall, 2002), p. 58-59.

๗.ด้านเน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง (Innovation and Risk Taking) หมายถึง ระดับของการที่พนักงานได้รับการกระตุ้นและสนับสนุนให้มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และการยอมรับความเสี่ยง

ซึ่งลักษณะโครงสร้างของวัฒนธรรมองค์กรทั้ง ๗ ด้านนี้ ได้มีการใช้จัดการสำหรับบ่งบอก ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรในอุตสาหกรรมต่าง ๆ ตลอดจนองค์กรระหว่างประเทศ ในประเทศ สหรัฐอเมริกาอย่างกว้างขวาง เช่นเดียวกันกับงานวิจัยทางด้านวัฒนธรรมองค์กรในประเทศ ออสเตรเลีย (เจมส์ ซี ชาร์รอส และคณะ, 2002 : online) ที่ใช้ลักษณะโครงสร้างของวัฒนธรรมองค์กร เป็นเครื่องมือในการประเมินการรับรู้ของบุคคลต่อลักษณะวัฒนธรรมองค์กร และวิเคราะห์ด้วยการ วิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance) ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทางด้าน ประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างและลักษณะเด่นทางด้านวัฒนธรรมขององค์กร

เดิมโครงสร้างวัฒนธรรมองค์กรได้พัฒนาขึ้นมาสำหรับการประเมินความสอดคล้องระหว่าง บุคคลและคุณค่าขององค์กร โดย โอเรียลลี แชนแมน และเคลดเวล (O,Reilly, Chatmam and Caldwell,1991) ซึ่งแชนแมนได้ทำการศึกษาผู้ตรวจสอบระดับเริ่มต้น (Entry Level Auditor) จำนวน ๑๗๑ ตัวอย่าง สำหรับองค์กรด้านบัญชีในประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่าการจ้างงาน ที่ได้บุคคลที่มีประสิทธิภาพตั้งแต่เริ่มแรกจะมีความสัมพันธ์กับองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงทาง วัฒนธรรมอย่างรวดเร็ว และผู้ที่ถูกจ้างงานที่มีความสามารถจะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจใน องค์กร และอยู่กับองค์กรอย่างยาวนาน

ภายหลังโครงสร้างวัฒนธรรมองค์กรได้มีการปรับปรุงสำหรับใช้เป็นเครื่องมือในการประเมิน วัฒนธรรมองค์กรตามลักษณะดังกล่าวทั้ง ๗ ด้าน โดยการให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนประชากรของ องค์กรนั้น ๆ ตอบแบบสอบถามด้านโครงสร้างวัฒนธรรมองค์กร จะช่วยทำให้ทราบถึงทัศนคติต่าง ๆ ที่มี ต่อวัฒนธรรมองค์กร

ตารางที่ ๒.๒ แสดงแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

นักวิชาการ/แหล่งที่มา	แนวคิดหลัก
Williams, R.S, (2002 p.45.)	ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย ๑) วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท ๒)วัฒนธรรมที่เน้นงาน ๓. วัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล ๔) วัฒนธรรมแบบผู้นำ
Hofstede, G. and G.J. Hofstede, (2005 p.46-47.)	วัฒนธรรมองค์การ เป็นแบบแผนพฤติกรรมที่ ศึกษาถึงการเปลี่ยนแปลงและ อิทธิพลของลักษณะ วัฒนธรรมสังคมวัฒนธรรมองค์การและลักษณะผู้นำที่มี ประสิทธิภาพใน วัฒนธรรมต่างๆทั่วโลกโดยแบ่งวัฒนธรรม

นักวิชาการ/แหล่งที่มา	แนวคิดหลัก
Baron, Angela and Walters, (1994 p.171-172)	<p>ธรรมองค์การตามแบบจำลองมิติวัฒนธรรมแปดมิติคือ การกระจายอำนาจ, การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน, ความเปราะบางเจกนิย, ความเปราะกลุมนิย, ความเชื่อมั่นในตนเอง, และความประนีประนอม</p> <p>ศึกษาสำรวจลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ และรวบรวมไว้ ดังนี้ นวัตกรรม, ความมีเสถียรภาพ, มุ่งเน้นความสำคัญกับคนในองค์การ, มุ่งเน้นความสำคัญไปที่ผลสัมฤทธิ์ของงาน, แบบแผนการทำงานแบบไม่เคร่งครัด, ให้ความสำคัญกับรายละเอียดของงาน, ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม</p>
Baron, Angela and Walters, (1994)	<p>ได้วิจัยเรื่องการจัดการวัฒนธรรมองค์การ มีวิธีการดังนี้ การสรรหาและคัดเลือก, การปฏิบัติการของผู้บริหาร, การจูงใจและให้รางวัล, การฝึกอบรมและพัฒนา, การกล่อมเกลาทักษะสังคม</p>
O'Reilly , Chatman and Caldwell, (1991)	<p>ได้พัฒนาเครื่องมือสำหรับบ่งชี้ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรใน ๗ ด้าน ซึ่งเรียกว่าโครงสร้างวัฒนธรรมองค์การ ดังนี้ ด้านเน้นรายละเอียดงาน, ด้านเน้นผลงาน, ด้านเน้นบุคลากร, ด้านเน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม, ด้านเน้นการแข่งขันและเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ, ด้านเน้นความมั่นคง, ด้านเน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง</p>

สรุป จากแนวคิดทฤษฎีวิวัฒนาการองค์การสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นเครื่องมือทางกลยุทธ์อย่างหนึ่ง เพื่อให้สมาชิกในองค์การรับทราบแนวทางการปฏิบัติต่างๆ เป็นทั้งความเชื่อ ค่านิยม ประเพณีธรรมเนียม เพื่อบ่งชี้ว่าองค์การตระหนักถึงอะไร รวมถึงลักษณะขององค์การที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เกิดปัญหาความขัดแย้งหรือความก้าวร้าวที่อาจจะเกิดขึ้นของคนในองค์การ วัฒนธรรมองค์การถือเป็นการกำหนดความสำคัญของเป้าหมาย การส่งเสริมการตัดสินใจ ความเสมอภาค รวมถึงการรักษาวัฒนธรรมองค์การให้คงอยู่และเกิดการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา

๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่

๒.๒.๑ ความหมายของการปฏิบัติหน้าที่

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีการปฏิบัติหน้าที่ ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของการปฏิบัติหน้าที่ไว้ดังนี้

การปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ นอกจากจะ มีการแบ่งระดับการปฏิบัติงานแล้ว ยังต้องมีการแบ่งสับปันส่วนงานที่จะต้องปฏิบัติออกเป็น หน่วยงานย่อยๆ ซึ่งมีหัวหน้าหน่วยหรือผู้นำหน่วยเป็นผู้รับผิดชอบงานตามลักษณะหน้าที่ของตนที่แตกต่างกันในการปฏิบัติงานที่ต่างชนิดต่างหน้าที่ ก็เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร หรือ หน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งจะทำให้ผู้นามีความสนใจ มีทักษะ มีความรู้มีทัศนคติและมีบทบาทหน้าที่ ของแต่ละคนแตกต่างกันไป^{๒๐}

การปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ ศาสตร์ คือ การศึกษาหาความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะ เทคนิควิธีทำงานต่างๆ ศิลป์ คือ การที่จะนำเอาความรู้ หลักการ และทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับคน สถานการณ์ และสิ่งแวดล้อมตลอดจนขอบเขตจำกัดของทรัพยากรให้เป็นไปตามบทบาทหน้าที่ รับผิดชอบของ ตำแหน่งงานต่างๆ ที่กำหนดขึ้นในหน่วยงาน^{๒๑}

ตารางที่ ๒.๓ ความหมายของการปฏิบัติหน้าที่

นักวิชาการ/แหล่งที่มา	แนวคิดหลัก
กิติพันธ์ รุจิรกุล, (๒๕๕๙).	การปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ นอกจากจะ มีการแบ่งระดับการปฏิบัติงานแล้ว ยังต้องมีการแบ่งสับปันส่วนงานที่จะต้องปฏิบัติ ออกเป็น หน่วยงานย่อยๆ ซึ่งมีหัวหน้าหน่วย หรือผู้นำหน่วยเป็นผู้รับผิดชอบงานตามลักษณะ หน้าที่ของตนที่แตกต่างกันในการปฏิบัติงานที่ ต่างชนิด ต่างหน้าที่ ก็เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, (๒๕๒๕)	การปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ ศาสตร์ คือ การศึกษาหาความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะ เทคนิควิธีทำงานต่างๆ

^{๒๐} กิติพันธ์ รุจิรกุล, พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๕๙), หน้า ๘๔-๘๕.

^{๒๑} นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, หลักการบริหารการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทเอส เอ็มเอ็ม จำกัด, ๒๕๒๕).

นักวิชาการ/แหล่งที่มา	แนวคิดหลัก
	ศิลป์ คือ การที่จะนำเอาความรู้ หลักการและทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับคน สถานการณ์ และสิ่งแวดล้อมตลอดจนขอบเขตจำกัดของทรัพยากรให้เป็นไปตามบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของ ตำแหน่งงานต่างๆ ที่กำหนดขึ้นในหน่วยงาน

สรุปว่า การปฏิบัติหน้าที่ หมายถึง ภารกิจหน้าที่ที่ถูกกำหนดขึ้นมาควบคู่กับตำแหน่งทางสังคมในสถาบันหรือองค์การต่างๆ ซึ่งบุคคลซึ่งดำรงตำแหน่งใดก็ต้องปฏิบัติหน้าที่ หรือภารกิจตามที่ตำแหน่งนั้นๆ กำหนดไว้ และผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งต่างๆ ที่ได้รับมอบหมายนั้น ต้องสามารถนำประสบการณ์หรือมโนทัศน์ของตนเองที่มีอยู่มา ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ให้เหมาะสมตามสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมอย่างมีศาสตร์ และศิลป์ ในบทบาทหน้าที่ดังกล่าว

๒.๒.๒ ทฤษฎีการปฏิบัติหน้าที่

ทฤษฎีการจูงใจของแมคเกรเกอร์

แมคเกรเกอร์ (McGregor) เป็นศาสตราจารย์ทางการบริหารที่มีชื่อเสียงของสถาบัน M.I.T. (Massachusetts Institute of Technology) ได้สรุปข้อสมมติฐานเกี่ยวกับตัวตนในหนังสือ “The Human Side of Enterprise” ข้อสมมติฐานทั้งสอง คือ ทฤษฎี X และทฤษฎี Y (Theory X and Theory Y) ซึ่งเปรียบเทียบลักษณะของคนในลักษณะที่แตกต่างกันสองลักษณะ อธิบายได้ดังนี้^{๒๒}

ทฤษฎี X ตามทฤษฎี X แมคเกรเกอร์ ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของคนว่ามีลักษณะดังนี้

๑. ลักษณะของคนโดยทั่วไปจะไม่ชอบการทำงาน และจะพยายามหลีกเลี่ยงเมื่อมีโอกาส
๒. เนื่องจากการไม่ชอบทำงานดังกล่าว จึงต้องใช้วิธีการบังคับควบคุม กำกับและขมขู ดวยวิธีการลงโทษ
๓. คนโดยทั่วไปมักจะชอบให้มีการบังคับสั่งการชี้แนะโดยผู้นำเพื่อหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบมีความต้องการความมั่นคงปลอดภัย แต่ขาดความกระตือรือร้น

^{๒๒} McGregor, Douglas, The Human Side Of Enterprise, (New York: McGrawHill Book Company, 1960), pp. 30-32.

ทฤษฎี Y ตามทฤษฎี Y แมคเกรเกอร์ ได้ตั้งสมมติฐาน ทฤษฎี Y ในลักษณะตรงกันข้ามกับทฤษฎี X เนื่องจากวิชาการความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ได้รับการศึกษาและคนควาอย่าง กวาง ขวาง มีผลทำให้เกิดข้อสมมติฐานเกี่ยวกับคนขึ้นมาใหม่ แมคเกรเกอร์ ได้สรุปทฤษฎี Y ไว้ว่า

๑. ลักษณะของคนโดยทั่วไปไม่ได้รังเกียจงานเสมอไป งานจะเป็นสิ่งที่ดีหรือเลว สำหรับคนงานนั้นขึ้นอยู่กับสภาพการควบคุม การจัดการที่เหมาะสมจะเป็นสิ่งจูงใจคนงานได้

๒. การควบคุมและขมขุดด้วยวิธีการลงโทษต่างๆ จึงไม่ใช่วิธีทางที่จะช่วยให้องค์การ บรรลุวัตถุประสงค์ได้แต่ควรจะเปิดโอกาสให้คนมีโอกาสได้ใช้ดุลพินิจของตนเอง (Self –Direction) และสามารถรับผิดชอบควบคุมตนเอง (Self – Control) ในขณะที่ปฏิบัติงานจะช่วยให้งานสำเร็จตาม วัตถุประสงค์ขององค์การ

๓. การปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์การมีส่วนร่วมสัมพันธ์กับโอกาสที่บุคคลจะได้รับ การตอบสนองสิ่งจูงใจตามความพอใจของตน

๔. งานต่าง ๆ ที่ได้มีการจัดการอย่างเหมาะสมจะทำให้คนงานยอมรับงานนั้น ๆ และอยากที่จะมีความรับผิดชอบในผลสำเร็จของงานด้วย

๕. คนโดยทั่วไปมีความสามารถในการใช้ความคิด มีจินตนาการ มีความเฉลียวฉลาด และมีความคิดริเริ่มแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เหมาะสม

๖. การที่ไม่ได้ศึกษาและทำความเข้าใจลักษณะของตนที่แท้จริง จะเป็นผลให้การใช้ทรัพยากรบุคคลไม่ได้ผลเต็มที่

ทฤษฎีการจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของแมคเคลแลนด์ (McClelland's Achievement Motivation Theory)

แมคเคลแลนด์ (McClelland) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาวาร์ด ทำการ วิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จทั้งในระดับบุคคลและระดับสังคม ผลจากการศึกษาสรุปได้ว่าคนมีความต้องการประสบความสำเร็จ ๓ ประการคือ^{๒๓}

๑. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความต้องการประสบผลสำเร็จสูง โดยตั้งเป้าหมายไว้ค่อนข้างสูงและมีความต้องการแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเอง คนพวกนี้จะสนใจความสำเร็จที่ได้ตั้งใจไว้มากกว่าผลประโยชน์หรือรางวัลที่จะได้รับ คนกลุ่มนี้จะมีบุคลิกลักษณะเด่น ๓ ประการ คือ

๑.๑ จะตั้งเป้าหมายที่ยากและท้าทาย

๑.๒ ต้องการทราบผลงานและความก้าวหน้าของงานเป็นระยะๆ วาบรรลุตาม เป้าหมายที่ตั้งไว้เพียงใด และไม่ชอบทำงานที่ไม่เห็นผลสำเร็จและไม่ผนคุณค่าของงาน

^{๒๓} McClelland, David C, *The Achieving Society*, (New York: Van Nostrad, 1961), p. 38.

๑.๓ ต้องการควบคุมผลการดำเนินงานด้วยตนเอง โดยไม่อยู่ภายใต้การควบคุมของบุคคลอื่น

๒. ความต้องการความผูกพัน (Need for Need for Affiliation) เป็นความต้องการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ต้องการเป็นมิตรภาพและสัมพันธ์ภาพที่อบอุ่นกับบุคคลอื่น

๓. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการมีอำนาจเหนือบุคคลอื่น ต้องการควบคุมผู้อื่นทั้งทรัพย์สินสิ่งของและในทางสังคม การให้คุณโทษกับผู้อื่นได้ รวมทั้งมีหน้าที่รับผิดชอบบุคคลอื่นด้วยลักษณะเด่นของคนกลุ่มนี้ คือ

๓.๑ นิยมและเชื่อในระบบอำนาจที่มีอยู่ในองค์กร

๓.๒ เชื่อในคุณค่าของงานที่ทำ

๓.๔ พรอมที่จะสละประโยชน์ส่วนตัวให้บังการ

๓.๕ เชื่อในความเป็นธรรม

สรุป ตามทฤษฎี X และ Y เป็นการแบ่งคนออกเป็นสองจำพวก ซึ่งมีอยู่ในตัวคนทั้งสองแบบมีขั้นก็ต่อมีขึ้นก็เกี่ยว มีดีก็ต่อมีไม่ดี คนแต่ละจำพวกต้องมีการควบคุม ลงโทษตามสมควร เพื่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร ส่วนทฤษฎีของแมคเคลแลนด บอกถึงความต้องการของคนใน ๓ ด้าน คือ ต้องการความสำเร็จ ต้องการความผูกพัน และต้องการอำนาจ

๒.๒.๓ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติหน้าที่

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้^{๒๔}

๑. **ตัวแปรด้านบุคคล** ซึ่งหมายถึงคุณลักษณะ หรือข้อเท็จจริงที่เป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ซึ่งลักษณะเหล่านี้จะนำมาซึ่งการกระทำบางชนิดที่เป็นลักษณะพฤติกรรมเฉพาะของตนเองความแตกต่างกันในแต่ละบุคคลจะมีผลทำให้พฤติกรรมของแต่ละบุคคลแตกต่างกันไปซึ่งตัวแปรดังนี้ได้แก่ ความถนัดในเรื่องต่าง ๆ ลักษณะทางกายภาพ ลักษณะทางบุคลิกภาพ ความสนใจ และแรงจูงใจอายุและเพศ การศึกษา และประสบการณ์ ดังนั้น ตัวแปรต่าง ๆ ที่กล่าวมาจะมีผลทำให้บุคคลมีความต้องการที่จะแสดงออกในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง

๒. **ตัวแปรด้านสถานการณ์** คือ เงื่อนไขของสถานการณ์หรือลักษณะสิ่งของสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลเหล่านี้ เงื่อนไขบางอย่างอยู่ภายใต้การรับรู้ของบุคคล แต่บางอย่างก็อยู่นอกเหนือจากการรับรู้ ซึ่งตัวแปรแบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ

๑. **ตัวแปรทางกายภาพและงาน** คือ ลักษณะการทำงานรวมถึงสถานที่ทำงานที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของแต่ละบุคคล ซึ่งตัวแปรทางกายภาพ และงาน ได้แก่ วิธีการทำงานแบบและ

^{๒๔} พรรณราย ทรัพย์ประภา, จิตวิทยาอุตสาหกรรม, (กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, ๒๕๕๙), หน้า ๔๓-๔๕.

สถานภาพสมรสของเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน สถานที่ทำงาน และการจัดสถานที่ และสภาพแวดล้อม

๒. ตัวแปรตามองค์กรและสังคม ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่อยู่ไกลจากสภาพการทำงานมากที่สุด และมีความเกี่ยวข้องกับชีวิตในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด แต่มีความสำคัญต่อการตัดสินใจของพนักงานมาก ซึ่งตัวแปรองค์กร และสังคมมีดังต่อไปนี้ คือลักษณะขององค์กรชนิดของเครื่องล่อใจชนิดของการฝึกอบรม และการบังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมทางสังคม

แนวความคิดที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ^{๒๕}

๑. กลยุทธ์ (strategy) กลยุทธ์เกี่ยวกับการกำหนดภารกิจการพิจารณาจุดอ่อน และจุดแข็งในองค์กร โอกาส และอุปสรรคภายนอก

๒. โครงสร้าง (structure) โครงสร้างที่เหมาะสมจะช่วยให้การปฏิบัติงาน

๓. ระบบ (systems) ระบบขององค์กรที่จะบรรลุเป้าหมาย

๔. แบบ (styles) แบบของการบริหารของผู้บริหารเพื่อบรรลุเป้าหมาย

๕. บุคลากร (staff)

๖. ความสามารถ(skill)

๗. ค่านิยม (share values) ค่านิยมของคนในองค์กร

สรุป ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน คือลักษณะเฉพาะของบุคคล แรงจูงใจ การสนับสนุนจากองค์กร สภาพแวดล้อม กลยุทธ์ ค่านิยม ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กร

ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงาน มีดังนี้^{๒๖}

๑. ลักษณะนิสัยท่าทางของพนักงาน

ลักษณะนิสัยท่าทาง หมายถึง ลักษณะนิสัยของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความคิดและการปฏิบัติตัวต่อสภาพแวดล้อมรอบ ๆ ตัว ซึ่งประกอบไปด้วยลักษณะท่าทางเฉพาะของแต่ละบุคคล แรงจูงใจทัศนคติ ค่านิยม ความสามารถ ความรู้สึกนึกคิดของตนเอง อารมณ์ รวมทั้ง ความเฉลียวฉลาด และลักษณะของพฤติกรรมของบุคคลอื่น ๆ ที่ปรากฏให้เห็น

๒. ความสามารถและเขาว์ปัญญา

^{๒๕} สมยศ นาวิการ, การบริหารและพฤติกรรมองค์กร, (กรุงเทพมหานคร: บรรณกิจ, ๒๕๔๙), หน้า ๑๒๓-๑๒๕.

^{๒๖} ธงชัย สันติวงษ์, พฤติกรรมบุคคลในองค์กร, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๘), หน้า ๑๐๒-๑๐๔.

ความสามารถ หมายถึง ความชำนาญเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ ซึ่งมีอยู่ในแต่ละบุคคล สำหรับเซวาร์ปัญญานั้น หมายถึง แนวโน้มหรือศักยภาพที่เกี่ยวกับความชำนาญที่สามารถพัฒนาให้มีเพิ่มขึ้นในแต่ละด้าน ความสามารถ ความชำนาญ เซวาร์ปัญญาหรือศักยภาพที่จะเพิ่มพูนความชำนาญนั้น ก็คือกลไกความนึกคิดและความคิดริเริ่มของแต่ละบุคคลนั่นเอง

๓. ทศนคติและค่านิยม

ทศนคติ หมายถึง คุณลักษณะที่มีความมั่นคงอย่างต่อเนื่องในด้านความคิดความรู้สึก แนวทางในการปฏิบัติงานของพฤติกรรมที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดหรือต่อความคิดของแต่ละบุคคล และต่อกลุ่มชน ส่วนค่านิยม หมายถึง ทศนคติที่มีลักษณะที่จะพยายามประเมินเกี่ยวกับสิ่งของความคิดที่จะประเมินไปในทางหนึ่งว่าเป็นสิ่งที่ดีหรือไม่ดีเสมอ

๔. การจูงใจ

การจูงใจ หมายถึง ทศนคติที่มีอยู่ในตัวเองแต่ละบุคคลซึ่งใช้สำหรับตอบสนองต่อสิ่งต่าง ๆ โดยมีเป้าหมายและทิศทางที่แน่นอน แรงจูงใจเป็นสิ่งที่อยู่ในจิตใจของคนเราซึ่งมีแรงผลักดัน และมีทิศทางที่ใช้กำกับพฤติกรรมของมนุษย์ เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการนั้น ๆ อิทธิพลของปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการสร้างประสบการณ์และเปลี่ยนแปลงลักษณะของแต่ละบุคคลจะแสดงให้เห็นถึงความสามารถ ทศนคติ แรงจูงใจและลักษณะท่าทางที่ได้พัฒนาของแต่ละบุคคลซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนแต่ก่อให้เกิดมาจากอิทธิพลของสภาพแวดล้อมภายนอก นับตั้งแต่อิทธิพลพื้นฐานด้านครอบครัวของตนเอง การศึกษาในโรงเรียน การเข้าสังคม ตลอดจนเพื่อนฝูง และหน่วยงานต่าง ๆ ที่ได้เคยร่วมทำงานด้วยกันมา ปัจจัยเหล่านี้ล้วนแต่มีอิทธิพลต่อลักษณะของบุคคลและมีผลกระทบเกี่ยวเนื่องไปถึงกิจกรรม หรือประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานขององค์กรต่าง ๆ ด้วย

ตารางที่ ๒.๔ แสดงแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่

นักวิชาการ/แหล่งที่มา	แนวคิดหลัก
McGregor, Douglas (1960 p. 30-32.)	ตามทฤษฎี X และ Y เป็นการแบ่งคนออกเป็นสองจำพวก ซึ่งมีอยู่ในตัวคนทั้งสอง แบบมีขั้วกันก็ต้องมีขั้วเกี่ยว มีดีก็ต้องมีไม่ดี คนแต่ละจำพวกต้องมีการควบคุม ลงโทษตามสมควร เพื่อให้เกิดผลดีต่อองค์การ สอนทฤษฎี
McClelland, David C, (1961 p. 38.)	ทำการ วิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จทั้งในระดับบุคคลและระดับสังคม ผลจากการศึกษาสรุปได้ว่าคนมีความต้องการประสบความสำเร็จ ๓ ประการคือ ๑)

นักวิชาการ/แหล่งที่มา	แนวคิดหลัก
สมยศ นาวิการ, (๒๕๔๖)	ความต้องการความสำเร็จ ๒)ความต้องการ ความผูกพัน ๓)ความต้องการอำนาจ
ธงชัย สันติวงษ์, (๒๕๓๓)	แนวความคิดที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน คือ ๑)กลยุทธ์ ๒)โครงสร้าง ๓)ระบบ ๔)แบบ ๕)บุคลากร ๖)ความสามารถ ๗)ค่านิยม
พรรณราย ทรัพย์ประภา, (๒๕๕๙)	ศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงาน มีดังนี้ ลักษณะนิสัยท่าทางของ พนักงาน, ความสามารถและเชาว์ปัญญา, ทัศนคติและค่านิยม และการจูงใจ
	กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้ ๑)ตัวแปรด้านบุคคล ๒)ตัวแปรด้านสถานการณ์

สรุป ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กร ได้แก่ ลักษณะเฉพาะตัว
ของแต่ละบุคคล ความชำนาญในงาน ไหวพริบเชาว์ปัญญาในการแก้ปัญหา ทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำ
และแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

๒.๓ ข้อมูลบริบทเรื่องที่วิจัย

๒.๓.๑ ข้อมูลทั่วไปของอำเภอเซกา

อำเภอเซกา เป็นอำเภอหนึ่งของจังหวัดบึงกาฬซึ่งแยกออกมาจากจังหวัดหนองคาย ตาม
พระราชบัญญัติตั้งจังหวัดบึงกาฬ พ.ศ. ๒๕๕๔ อันมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๕๔ เป็น
ต้นไป^{๒๗}

๑) ที่ตั้งและอาณาเขต

อำเภอเซกาตั้งอยู่ทางตอนใต้ค่อนไปทางตะวันออกของจังหวัด มีอาณาเขตติดต่อกับ
อำเภอข้างเคียง ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอเมืองบึงกาฬ อำเภอบุงคล้า และอำเภอบึงโขงหลง

^{๒๗} พระราชบัญญัติตั้งจังหวัดบึงกาฬ, ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๒๘, ตอนที่ ๑๘ ก, (๒๒ มีนาคม ๒๕๕๔), หน้า ๑-๕.

ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอบึงโขงหลง

ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอนาทม (จังหวัดนครพนม) อำเภออากาศอำนวย และอำเภอคำตากล้า (จังหวัดสกลนคร)

ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอพรเจริญและอำเภอศรีวิไล

๒) การแบ่งเขตการปกครอง

๒.๑) การปกครองส่วนภูมิภาค

อำเภอเซกาแบ่งเขตปกครองย่อยออกเป็น ๙ ตำบล ๑๓๖ หมู่บ้าน ดังนี้

ตารางที่ ๒.๕ แสดงเขตการปกครองอำเภอเซกา

ตำบล	จำนวนหมู่บ้าน	ตำบล	จำนวนหมู่บ้าน
เซกา	๒๓ หมู่บ้าน	น้ำจั้น	๑๓ หมู่บ้าน
ซาง	๑๓ หมู่บ้าน	ท่าสะอาด	๑๓ หมู่บ้าน
ท่ากกแดง	๑๖ หมู่บ้าน	หนองทุ่ม	๑๓ หมู่บ้าน
บ้านด้อง	๑๕ หมู่บ้าน	โสกก้าม	๑๒ หมู่บ้าน
ป่งไฮ	๑๘ หมู่บ้าน		

๒.๒) การปกครองส่วนท้องถิ่น

ท้องที่อำเภอเซกาประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๑๑ แห่ง ได้แก่

๑. เทศบาลตำบลท่าสะอาด ครอบคลุมพื้นที่บางส่วนของตำบลท่าสะอาด
๒. เทศบาลตำบลศรีพนา ครอบคลุมพื้นที่บางส่วนของตำบลเซกา
๓. เทศบาลตำบลซาง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลซางทั้งตำบล
๔. องค์การบริหารส่วนตำบลเซกา ครอบคลุมพื้นที่ตำบลเซกา (เฉพาะนอกเขตเทศบาลตำบลศรีพนา)
๕. องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากกแดง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลท่ากกแดงทั้งตำบล
๖. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด้อง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบ้านด้องทั้งตำบล
๗. องค์การบริหารส่วนตำบลป่งไฮ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลป่งไฮทั้งตำบล
๘. องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจั้น ครอบคลุมพื้นที่ตำบลน้ำจั้นทั้งตำบล
๙. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะอาด ครอบคลุมพื้นที่ตำบลท่าสะอาด (เฉพาะนอกเขตเทศบาลตำบลท่าสะอาด)
๑๐. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองทุ่ม ครอบคลุมพื้นที่ตำบลหนองทุ่มทั้งตำบล
๑๑. องค์การบริหารส่วนตำบลโสกก้าม ครอบคลุมพื้นที่ตำบลโสกก้ามทั้งตำบล

๒.๓.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลป่งไฮ

๑) องค์การบริหารส่วนตำบลปงไฮมีพันธกิจ ดังต่อไปนี้

พันธกิจที่ ๑ ปรับปรุงและพัฒนาาระบบคมนาคมขนส่ง ระบบสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการให้ได้มาตรฐาน มีประสิทธิภาพและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน เพื่อรองรับ การขยายตัวของเมืองในอนาคตแลเศรษฐกิจของท้องถิ่น

พันธกิจที่ ๒ การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของคน ครอบครัว และชุมชนให้เข้มแข็งสามารถ พึ่งตนเองได้

พันธกิจที่ ๓ การสร้างระบบบริหารจัดการที่ดี โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การวางแผนพัฒนา การตรวจสอบ เพื่อให้เกิดความโปร่งใในการบริหารและการปกครอง

พันธกิจที่ ๔ ปรับปรุงและพัฒนาาระบบการศึกษาและสาธารณสุข ตลอดจนอนุรักษ์และ พัฒนาศิลปวัฒนธรรมอันดีงามและภูมิปัญญาของท้องถิ่น

พันธกิจที่ ๕ การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารและการบริการให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการที่ดี

พันธกิจที่ ๖ การเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการด้านการท่องเที่ยว และการจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดีเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

พันธกิจที่ ๗ การสร้างความเข้มแข็งด้านการเงินการคลัง โดยการปรับปรุงกระบวนการ บริหารการเงินการคลังให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่และภารกิจที่มีอยู่เดิม และที่ได้รับโอนจากการ กระจายอำนาจจากรัฐบาล

พันธกิจที่ ๘ การเพิ่มศักยภาพของผังเมืองให้เป็นเครื่องมือชั้นนำและสนับสนุนการพัฒนาเมือง อย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งหรือเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาด้านอื่นๆ

พันธกิจที่ ๙ ส่งเสริมและพัฒนาการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยว

๒) องค์การบริหารส่วนตำบลปงไฮมีประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา ดังต่อไปนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบ

เรียบร้อย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านพาณิชย์กรรม และการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านระบบการบริหารจัดการที่ดี

๓) ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

๓.๑) ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๘. ส่งเสริมและสนับสนุนการท่องเที่ยว
- ๓.๒) ภารกิจรอง
 ๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
 ๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ

๒.๓.๓ องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจั้น

๑) วิสัยทัศน์

“การคมนาคมสะดวก เศรษฐกิจก้าวหน้า พัฒนาด้านการศึกษา วัฒนธรรมยั่งยืน สิ่งแวดล้อมแจ่มใส ปลอดภัยจากโรค”

๒) พันธกิจ

๑. จัดบริการสาธารณะโครงสร้างพื้นฐานเพื่อให้บริการประชาชน
๒. พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำ
๓. อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กำจัดสิ่งปฏิกูลและมูลฝอย
๔. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของเด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส
๕. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและรักษาประเพณีอันดีงาม
๖. ส่งเสริมให้ประชาชนได้ออกกำลังกาย ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์
๗. ส่งเสริมและเพิ่มศักยภาพด้านการบริหารจัดการเพื่อบริการประชาชน
๘. ส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการในการประกอบอาชีพให้ประชาชน
๙. ส่งเสริมความเข้มแข็งชุมชน
๑๐. ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมการทำงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน

๓) เป้าประสงค์ในการพัฒนา

๑. การคมนาคมขนส่งมีความพร้อมสามารถรองรับการคมนาคมขนส่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้

๒. ระบบไฟฟ้า ประปา มีความเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
๓. แหล่งน้ำตามธรรมชาติสามารถกักเก็บน้ำได้ในปริมาณที่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
๔. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีความอุดมสมบูรณ์ ชุมชนสะอาดปราศจากขยะและมลพิษ
๕. เด็ก สตรี คนชรา คนพิการ ผู้ด้อยโอกาสได้รับการสงเคราะห์และส่งเสริมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๖. เด็กนักเรียนในพื้นที่ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนด้านการศึกษาที่เพียงพอ
๗. ประชาชนสืบทอดศาสนา รักษาวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามไว้
๘. บุคลากรมีศักยภาพการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลในการให้บริการประชาชน
๙. ประชาชนมีความรู้ด้านวิชาการในการประกอบอาชีพและเพิ่มมูลค่าสินค้า
๑๐. ประชาชนมีความรักใคร่สามัคคีกัน มีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาท้องถิ่นตนเอง

๑๑. จัดฝึกอบรมสมาชิก อปพร.ให้ครบร้อยละ 2 ของจำนวนประชากร

๔) ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจั้น

การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจั้น โดยการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในองค์กร เพื่อช่วยในการกำหนดจุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน(Weakness) โอกาส(Opportunity) และอุปสรรคหรือภัยคุกคาม(Threat) เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปกำหนดกลยุทธ์การทำงาน นำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา จากการวิเคราะห์ SWOT ได้ยุทธศาสตร์การพัฒนา ๖ ด้าน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ

องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะอาด

วิสัยทัศน์

“ท่าสะพานอายุ สุ่มชนเข้มแข็ง แหล่งทรัพยากรธรรมชาติและวัฒนธรรม
นำเศรษฐกิจพอเพียง”

พันธกิจ

๑. พัฒนา ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมถนนและทางเท้าให้ครอบคลุมพื้นที่
๒. ก่อสร้างระบบการจำหน่ายน้ำประปาให้เพียงพอได้มาตรฐานและทั่วถึง
๓. สนับสนุนการศึกษาให้เป็นเลิศทางวิชาการ ควบคู่กับการส่งเสริมจริยธรรมและการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมทางไกลยาเสพติด
๔. พัฒนาคุณภาพชีวิต ให้ความรู้ด้านสุขภาพ ส่งเสริมสวัสดิการให้แก่ประชาชน
๕. มีการพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
๖. รักษาขนบธรรมเนียม ประเพณีอันดีงามของท้องถิ่นให้ดำรงอยู่สืบต่อไป
๗. จัดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาเทศบาลและการบริการสาธารณะ จัดการแก้ไขปัญหาของชุมชน
๘. ปรับปรุงการบริหารงานเกี่ยวกับการจัดเก็บรายได้ให้มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใสและเป็นธรรม
๙. จัดตั้งศูนย์บริการร่วม เพื่อบริการประชาชนให้สะดวก รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ
๑๐. ส่งเสริมให้มีการบริการข้อมูลข่าวสารด้านอินเทอร์เน็ตให้กับพนักงาน ประชาชนเพื่อทันต่อเหตุการณ์ในปัจจุบัน

ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการบริหารจัดการน้ำ ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล

๑. ส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการน้ำทุกภาคส่วน
๒. การพัฒนาก่อสร้างปรับปรุงบำรุงแหล่งน้ำ
๓. การพัฒนาจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
๔. การพัฒนาสนับสนุนให้มีการจัดตั้งศูนย์กำจัดขยะมูลฝอย เพื่อสุขอนามัยและสุขภาพชีวิตของประชาชน
๕. รณรงค์การแก้ไขภาวะโลกร้อน
๖. ส่งเสริมและรณรงค์การมีส่วนร่วมของประชาชนให้มีการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านพัฒนาเศรษฐกิจจากฐานการเกษตรและฐานชุมชนที่เข้มแข็ง

๑. สนับสนุนและส่งเสริมการทำเกษตรผสมผสานเกษตรทางเลือกเกษตรอินทรีย์ และเกษตรทฤษฎีใหม่
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนเกษตรกรรม ตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๓. พัฒนาส่งเสริมการผลิตและใช้ปุ๋ยชีวภาพ เพื่อลดต้นทุนการผลิตและเพิ่มรายได้ให้แก่

ประชาชน สนับสนุนกลุ่มเกษตรกรให้มีรายได้และกระจายรายได้เพิ่มขึ้น

๔. พัฒนาสนับสนุนการลงทุนเกษตรกรให้มีการแปรรูปผลผลิตในชุมชนให้เกิดเป็นผลิตภัณฑ์ที่หลากหลาย การจำหน่ายสินค้าเกษตรกรรมทุกรูปแบบ

๕. พัฒนาสนับสนุนกลุ่มเกษตรกรให้มีรายได้ และกระจายรายได้เพิ่มขึ้น

๖. ส่งเสริมพัฒนาด้านการท่องเที่ยวของตำบลวังทับไทร

๗. ส่งเสริมขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการเสริมสร้างสังคมและคุณภาพชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงอย่างยั่งยืน

๑. พัฒนาก่อสร้างปรับปรุงระบบสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการ

๒. พัฒนาก่อสร้างปรับปรุงบำรุงเส้นทางคมนาคม ถนน

๓. ประสานความร่วมมือในการจัดทำผังเมืองรวม

๔. สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการและผู้ด้อยโอกาส

๕. ส่งเสริมการสร้างครอบครัวอบอุ่น เข้มแข็ง

๖. พัฒนาส่งเสริมให้แรงงานทุกกลุ่มมีงานทำ มีอาชีพเสริม

๗. ป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

๘. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ประชาชน ในด้านสาธารณสุขและสุขภาพด้านการกีฬา

๙. พัฒนาส่งเสริมจัดการแข่งขันกีฬาเพื่อสร้างความสมานฉันท์ระหว่างองค์กรต่างๆ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการพัฒนาขีดความสามารถทางการบริหารและบริการสู่สากล

๑. พัฒนาประสิทธิภาพการบริการราชการในด้านการเมือง การบริหารราชการการกระจายอำนาจ และการป้องกัน และปราบปรามทุจริต

๒. บริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๓. พัฒนาประชาสัมพันธ์กิจการ/กิจกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔. พัฒนาส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน องค์กรประชาชนในการพัฒนาและการบริหารงานการบริการของท้องถิ่น

๕. พัฒนาองค์กร เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

๖. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๗. พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน และองค์กรต่างๆที่เกี่ยวข้องตามภารกิจอำนาจหน้าที่

๘. พัฒนาการส่งเสริมประชาธิปไตยและกระบวนการประชาสังคม

๙. สนับสนุนการให้บริการอินเทอร์เน็ตไร้สาย WiFi ในที่สาธารณะอย่างทั่วถึง

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาและระบบการจัดการเรียนรู้ให้หลากหลายเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ

๑. ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ สื่อการเรียนการสอน และนวัตกรรมทางการศึกษาอย่างหลากหลาย

๒. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมให้กับผู้เรียน

๒.๔.๕ หลักเกณฑ์สำคัญที่ใช้แบ่งขนาด องค์การบริหารส่วนตำบล(อบต.) มี ๕ เกณฑ์ที่สำคัญ ดังนี้^{๒๘}

๑. เกณฑ์ระดับรายได้ ๑) รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนสูงกว่า ๒๐ ล้านบาท เป็น อบต.ขนาดใหญ่ ๒) รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน ๖-๒๐ ล้านบาท เป็น อบต.ขนาดกลาง ๓) รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนต่ำกว่า ๖ ล้านบาท เป็น อบต.ขนาดเล็ก

๒. เกณฑ์ตัวชี้วัดด้านค่าใช้จ่ายบุคลากร

๓. เกณฑ์ตัวชี้วัดด้านเศรษฐกิจและสังคม ๑) จำนวนพื้นที่ ๒) จำนวนประชากร ๓) จำนวนโครงสร้างพื้นฐาน ๔) จำนวนโรงฆ่าสัตว์ ๕) จำนวนตลาดสด ๖) จำนวนโรงงานนิคมอุตสาหกรรม ๗) จำนวนโรงเรียน ๘) จำนวนศูนย์พัฒนาเด็ก ๙) จำนวนโรงแรม ๑๐) จำนวนศาสนสถาน ๑๑) จำนวนสถานพยาบาล ๑๒) จำนวนศูนย์การค้า ๑๓) การประกาศให้ อบต. เป็นเขตควบคุมอาคาร ๑๔) การประกาศให้ใช้บังคับกฎหมายว่าด้วยการรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อย ๑๕) จำนวนวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑๖) จำนวนวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือด้านการกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูล ๑๗) จำนวนโครงสร้างส่วนราชการ ๑๘) จำนวนหน่วยกิจการพาณิชย์

๔. เกณฑ์ตัวชี้วัดด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ๑) ประสิทธิภาพด้านการจัดเก็บรายได้ ๒) ประสิทธิภาพด้านการบริหารแผนงานและงบประมาณ ๓) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้านงานบุคคล ๔) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้านการบริการ

๕. เกณฑ์ตัวชี้วัดด้านธรรมาภิบาล ๑) หลักนิติธรรม ๒) หลักคุณธรรม ๓) หลักความโปร่งใส ๔) การมีส่วนร่วมของประชาชน ๕) หลักความรับผิดชอบ ๖) ความคุ้มค่า

^{๒๘} สถาบันพระปกเกล้า, ระดับชั้นและเกณฑ์การแบ่งระดับขององค์การบริหารส่วนตำบล, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: [http://wiki.kpi.ac.th/index.php?title=\[๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๒\]](http://wiki.kpi.ac.th/index.php?title=[๒๙%20สิงหาคม%20๒๕๖๒]).

๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีส่วนที่ทำให้ผู้ศึกษามองเห็นปัญหาและแนวทางแก้ไขได้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้งานวิจัยออกมาสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้ศึกษาจึงได้ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

เดชา สิทธิกรณ ได้วิจัยเรื่อง “วัฒนธรรมองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอคงหลวงจังหวัดมุกดาหาร” ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอคงหลวงจังหวัดมุกดาหารต่อ วัฒนธรรมองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับ มากทุกด้านได้แก่ด้านการกระจายอำนาจ รองลงมาคือด้านความпенกลุ่ม นิยม ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ด้านการ มุ่งเน้นผลประโยชน์ และด้านความประนีประนอม ตามลำดับ^{๒๙}

ไพศาล ไกรสิทธิ์ ได้วิจัยเรื่อง “วัฒนธรรมการทำงานของคนไทย” ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะที่ส่งเสริมการบริหารงานที่ดีได้แก่ ความสุภาพอ่อน น้อม การบริการที่ดี ความเห็นใจและเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชาและการมีความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งทำให้ การทำงานมีประสิทธิภาพ และทำงานได้งายขึ้น ดีขึ้น ลักษณะของความมีเหตุผลที่จะแก้ปัญหาต่างๆ เป็นไปได้ด้วยดี และสามารถหาทางแก้ไขได้อย่างรอบครอบ อันตั้งอยู่บนพื้นฐานของเหตุผล สวนลักษณะ ที่ไม่ส่งเสริมการบริหารงานที่ดีได้แก่ การเน้นระบบเจ้าขุนมูลนาย ให้ความสำคัญกับบุคคลที่มีอำนาจ หน้าที่สูงกว่าจนทำให้ไม่มีความпенตัวเอง การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนไม่กล้าตัดสินใจ เพราะกลัว การรับผิดชอบ คอยรับคำสั่งเบี่ยงเบนมาปฏิบัติเท่านั้น เพื่อป้องกันตัวเองและไม่ต้องการรับผิดชอบใน สิ่งที่ตนทำไป มีความпенตัวของตัวเอง ไม่ชอบทำงานปนทีม ชอบทำงานคนเดียว ทำให้ดูเหมือนว่า งานที่สำเร็จนั้น เป็นงานที่ตนทำเพียงคนเดียว ระบบการใช้อำนาจของผู้นำ ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการ ทำงาน รวมทั้งคุณภาพชีวิตของคนต่ำลง^{๓๐}

สมชาย โภคสวัสดิ์ ได้วิจัยเรื่อง “วัฒนธรรมองค์การตามการรับรู้และตามความต้องการของบุคลากรพนักงานสังกัดเทศบาลเมืองมุกดาหาร” พบว่า ๑. ระดับวัฒนธรรมองค์การตามการรับรู้ของพนักงานในสังกัดสำนักงานเทศบาลเมือง มุกดาหารพบว่าเกิดมิติด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนมิติก้ำกึ่งของความเหลื่อมล้ำของอำนาจมิติ ก้ำกึ่งระหว่างความпенชายกับหญิงและมิติก้ำกึ่งระหว่างปลจเจกนิยมนักกลุ่มนิยม ๒. ระดับวัฒนธรรมตามความต้องการของพนักงานในสังกัดสำนักงานเทศบาลเมือง มุกดาหารพบว่าเกิดมิติด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนมิติก้ำกึ่งระหว่างความ

^{๒๙} เดชา สิทธิกรณ, “วัฒนธรรมองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอคงหลวงจังหวัดมุกดาหาร”, สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารงานท้องถิ่น, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ, ๒๕๕๔).

^{๓๐} ไพศาล ไกรสิทธิ์, “วัฒนธรรมการทำงานของคนไทย”, วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษฎบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประศาสนมิตร, ๒๕๓๗).

นชายกับหญิงมิติความ เหลื่อมล้ำของอำนาจและมิติปัจเจกนิยม ๓. การเปรียบเทียบระดับวัฒนธรรม องค์กรตามการรับรู้กับวัฒนธรรมตามความ ต้องการของพนักงานในสังกัดสำนักงานเทศบาลเมือง มุกดาหารพบว่าโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันคือเกิดมิติการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนมิติกำลัง ะหว่างความเป็นชายกับหญิงมิติความเหลื่อมล้ำ ของอำนาจและมิติปัจเจกนิยม^{๓๑}

นุสาสนี จิตราภิรมย์ ได้วิจัยเรื่อง “การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อ องค์กร ของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นสวนยานยนต์” ผลการวิจัยผลการวิจัยพบว่า พนักงานในโรงงานผลิต ชิ้นสวนยานยนต์มีการ รับรู้วัฒนธรรมองค์กรในลักษณะความเป็นกลุ่มนิยม ลักษณะความเป็นเพ ศชาย ลักษณะการ หลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนและลักษณะการมุ่งเน้นระยะยาว อยู่ในระดับสูง มีการ รับรู้วัฒนธรรม องค์กรในลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจและลักษณะความเป็นเพศหญิง อยู่ใน ระดับปานกลาง และมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมอยู่ในระดับต่ำ พนักงานใน โรงงานผลิตชิ้นสวนยานยนต์มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานใน โรงงานผลิตชิ้นสวนยานยนต์ที่มีลักษณะสวนบุคคล ดานอายุ อายุงาน ระดับการศึกษา และระดับ ตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรบาง ด้านแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ.๐๕^{๓๒}

อริษา ทาวแดนคำ ได้วิจัยเรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพการทำงาน : กรณีศึกษา พนักงานเทศบาลตำบลป่าแดดอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่” ผลการวิจัยผลการวิจัยพบว่า ๑.พนักงานเทศบาลตำบลป่าแดดสวนใหญ่มีความคิดเห็นวอองการของตนมีวัฒนธรรม องค์กรอยู่ใน ลักษณะสร้างสรรค์ ๒.วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กับคุณภาพการทำงานของ พนักงานเทศบาลตำบลป่าแดดมากกว่าวัฒนธรรมในลักษณะอื่นและเมื่อนำมาทดสอบความแปรปรวน พบว่ารูปแบบวัฒนธรรมที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพการทำงานในด้านการบรรลุเป้าหมาย ความ สำเร็จด้านการจัดหาปัจจัยทรัพยากรและดานกระบวนการปฏิบัติงาน^{๓๓}

^{๓๑} สมชาย โภคสวัสดิ์, “วัฒนธรรมองค์กรตามการรับรู้และตามความต้องการของบุคลากรพนักงาน สังกัดเทศบาลเมืองมุกดาหาร”, ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหา วิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ๒๕๕๓).

^{๓๒} นุสาสนี จิตราภิรมย์ , “การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานใน โรงงานผลิตชิ้นสวนยานยนต์”, วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกษตร ศาสตร์, ๒๕๔๕

^{๓๓} อริษา ทาวแดนคำ, “วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพการทำงาน: กรณีศึกษาพนักงานเทศบาล ตำบลป่าแดดอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่”, รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต , (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๒).

ธิดา เปจะโปะ ได้วิจัยเรื่อง “วัฒนธรรมองค์การและกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤติกรรมนิสัย ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ทัณฑสถานหญิงเชียงใหม่” ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์สวนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุระหว่าง ๓๐-๓๗ ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาทางการบริหารสวนใหญ่ดำรงตำแหน่ง สายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๒ ได้แก่เจ้าพนักงานราชทัณฑ์เจ้าพนักงานอบรมและฝึกวิชาชีพ ระดับการทำงาน สวนใหญ่อยู่ในระดับ ๓ มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ๔ -๖ ปี สวนใหญ่ปฏิบัติงานในฝ่ายปกครอง และรักษาการณสำหรับเหตุฉุกเฉินในการปฏิบัติงานราชทัณฑ์เห็นว่ามีความมั่นคงในงานลักษณะ วัฒนธรรมของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์จากการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ทัณฑสถาน หญิงเชียงใหม่มีลักษณะเชิงชายลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคลลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และลักษณะการใช้อำนาจทั้ง ๔ ลักษณะนี้อยู่ในระดับปานกลางสำหรับการศึกษาทัศนคติของ เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่มีต่อกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤติกรรมนิสัยผู้ต้องขังจากการศึกษาพบว่าค่าเฉลี่ยของ ทัศนคติต่อกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤติกรรมนิสัยผู้ต้องขังของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ทัณฑสถานหญิง เชียงใหม่อยู่ในระดับสูงและเมื่อพิจารณาองค์ประกอบทั้ง ๓ ด้านของทัศนคติ ได้แก่ด้านความรู้ด้าน ความคิดเห็นและด้านพฤติกรรมทั้ง ๓ ด้านอยู่ในระดับสูง จากผลการทดสอบความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ทัณฑสถานหญิงเชียงใหม่กับทัศนคติต่อกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤติกรรมนิสัยผู้ต้องขังของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ทัณฑสถานหญิงเชียงใหม่พบว่าวัฒนธรรมของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ทั้ง ๔ ลักษณะไม่มีความสัมพันธ์กับ ทัศนคติเกี่ยวกับกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤติกรรมนิสัยผู้ต้องขังของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์^{๓๔}

วรนุช เนตรพิศาลวนิช ได้วิจัยเรื่อง “วัฒนธรรมองค์การของฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลรัฐบาล ” ผลการวิจัยพบว่า การที่วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวของพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐบาลกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมากอาจเกี่ยวข้องกับลักษณะการทำงานที่ต้องทำงานหมุนเวียนใน ๒๔ ชั่วโมง รวมทั้งสภาพการทำงานเกี่ยวกับสังคมด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชามีน้อย แนวทางการบริหารงานยึดถือกฎระเบียบมากและมีการแข่งขันกันสูง จึงทำให้มีวัฒนธรรมองค์การแบบตั้งรับก้าวร้าวอยู่ในระดับมาก^{๓๕}

วรพจน์ สุทธิสัย ได้วิจัยเรื่อง “วัฒนธรรมองค์การกับการบริหารงานตามฐานคติ ของ McGregor” ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมขององค์การหรือหน่วยงานที่มีผู้บริหารมีฐานคติในการบริหารงานตามทฤษฎี Y เอื้อ ต่อการทำงานมากกว่าวัฒนธรรมขององค์การหรือหน่วยงานที่มีผู้บริหาร

^{๓๔} ธิดา เปจะโปะ, “วัฒนธรรมองค์การและกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤติกรรมนิสัยของเจ้าหน้าที่ ราชทัณฑ์ ทัณฑสถานหญิงเชียงใหม่”, รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๘).

^{๓๕} วรนุช เนตรพิศาลวนิช, “วัฒนธรรมวัฒนธรรมองค์การของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐบาล”, วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, (บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๐).

มีฐานคติในการบริหารงาน ตามทฤษฎี X อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ รวม ๓ ดาน ได้แก่ บรรยากาศในการทำงาน การเป็นผู้นำหัวหน้างาน การเป็นผู้นำในกลุ่มเพื่อนร่วมงานและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ด้วย คือผลของพฤติกรรมในการทำงาน^{๓๖}

วิเชียร ต้นศิริคงคล ได้วิจัยเรื่อง “การรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพัน ต่อองค์การของ พนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม” ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก ซึ่ง ข้อเสนอแนะที่ได้อาจเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการหาแนวทางเพื่อการพัฒนาให้บุคลากรมีการยอมรับ วัฒนธรรมองค์การและมีความผูกพันต่อองค์การให้มากยิ่งขึ้นต่อไป^{๓๗}

วิวัฒน์ มานะกิจ ได้วิจัยเรื่อง “วัฒนธรรมองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงพยาบาล ตำรวจ” ผลการวิจัย พบว่า โรงพยาบาลตำรวจมีวัฒนธรรมองค์การเป็นแบบสร้างสรรค์และปัจจัยที่มี ผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศและ หน่วยงานที่สังกัด^{๓๘}

นิภาวรรณ ศรีโลฟง ได้วิจัยเรื่อง “วัฒนธรรมองค์การของสถาบันอุดมศึกษา : กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่” ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยรวม จำแนกตามรายละเอียด คือ ลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และลักษณะตั้งรับก้าวร้าวอยู่ในระดับปานกลาง วัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำแนกตามขนาดของ คณะพบว่า คณะขนาดเล็กมีพัฒนาการลักษณะสร้างสรรค์เฉพาะ ในรายมิติเน้นมิติสัมพันธ์มากกว่า คณะใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับรายมิติเน้นความสำเร็จ มิติเน้นสัจการแห่งตน และมิติเน้น บุคคลและการกระตุ้น คณะทั้ง ๒ ขนาดไม่มีความแตกต่างกัน คณะขนาดเล็กมีวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา ในรายมิติเน้นการเห็นพ้องด้วยและรายมิติเน้นการหลีกเลี่ยงมากกว่าคณะ ขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับมิติเน้นกฎระเบียบและมิติเน้นการพึ่งพาคณะทั้ง ๒ ขนาด ไม่มีความแตกต่างกัน คณะขนาดเล็กมีวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวในรายมิติเน้นการเห็น ตรงกันข้ามมากกว่าคณะขนาดใหญ่ และวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวในรายมิติเน้นความ สมบูรณ์

^{๓๖} วรพจน สุทธิสัย, “วัฒนธรรมองค์การกับการบริหารงานตามฐานคติของดักลาสแมคเกรเกอร์”, **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๖).

^{๓๗} วิเชียร ต้นศิริคงคล,ร.ต.อ.ดร. “การรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของ พนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม”, **รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๕๑).

^{๓๘} วิวัฒน์ มานะกิจ, “วัฒนธรรมองค์การ, ศึกษาเฉพาะกรณีโรงพยาบาลตำรวจ”, **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๑).

แบบน้อยกว่าคณะขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติสำหรับมิติเน้นอำนาจและมิติเน้นการ แข่งขัน คณะทั้ง ๒ ขนาด ไม่มีความแตกต่างกัน^{๓๙}

ตารางที่ ๒.๖ สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัย	ผลการวิจัย
เดชา สิทธิกรณ,(๒๕๕๔)	ได้วิจัยเรื่อง “วัฒนธรรมองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลในเขต อำเภอดงหลวงจังหวัดมุกดาหาร” ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอดงหลวงจังหวัดมุกดาหารต่อ วัฒนธรรมองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ใน ระดับ มากทุกด้านได้แก่ด้านการกระจายอำนาจ รองลงมาคือด้าน ความเปราะบาง นิยม ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ด้านการ มุ่งเน นผลประโยชน์ และด้านความประนีประนอม ตามลำดับ
ไพศาล ไกรสิทธิ์,(๒๕๓๗)	ได้วิจัยเรื่อง “วัฒนธรรมการทำงานของคนไทย” ที่ได้ศึกษา ลักษณะ การทำงานของคนไทยมีลักษณะเป็นอย่างไร และลักษณะ ใดที่ส่งเสริมการบริหารที่ดี ลักษณะใดที่ไม่ ส่งเสริมการบริหารที่ดี ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะที่ส่งเสริมการบริหารงานที่ดีได้แก่ ความ สุภาพอ่อน น้อม การบริการที่ดี ความเห็นใจและเข้าใจผู้ใต้บังคับ บัญชาและการมีความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งทำให้ การทำงานมี ประสิทธิภาพ และทำงานได้ง่ายขึ้น ดีขึ้น ลักษณะของความมีเหตุผล ที่จะแก้ปัญหาต่างๆ เป็นไปได้ด้วยดี และ

^{๓๙} โฉมการณ์ ศรีโลพงษ์, “วัฒนธรรมองค์การของสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่”, วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๓).

ตารางที่ ๒.๖ สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง(ต่อ)

ผู้วิจัย	ผลการวิจัย
ไพศาล ไกรสิทธิ์,(๒๕๓๗)	สามารถหาทางแก้ไขได้อย่างรอบครอบ อันตั้งอยู่บนพื้นฐานของเหตุผลสวนลักษณะ ที่ไม่ส่งเสริมการบริหารงานที่ดีได้แก่ การเน้นระบบเจรจาข่มขู่ นาย ให้มีความสำคัญกับบุคคลที่มีอำนาจ หน้าที่สูงกว่าจนทำให้ไม่มีความเป็นตัวเอง การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนไม่กล้าตัดสินใจ เพราะกลัว การรับผิดชอบ คอยรับคำสั่งเบื้องบนมาปฏิบัติเท่านั้น เพื่อป้องกันตัวเองและไม่ต้องการรับผิดชอบใน สิ่งที่ตนทำไป มีความเป็นตัวของตัวเอง ไม่ชอบทำงานเป็นทีม ชอบทำงานคนเดียว ทำให้ดูเหมือนว่า งานที่สำเร็จนั้น เป็นงานที่ตนทำเพียงคนเดียว ระบบการใช้อำนาจของผู้นำ ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน รวมทั้งคุณภาพชีวิตของคนต่ำลง
สมชาย โภคสวัสดิ์,(๒๕๕๓)	ได้วิจัยเรื่อง “วัฒนธรรมองค์การตามการรับรู้และตามความต้องการของบุคลากรพนักงานสังกัดเทศบาลเมืองมุกดาหาร” ผลการวิจัยพบว่า ๑. ระดับวัฒนธรรมองค์การตามการรับรู้ของพนักงานในสังกัดสำนักงานเทศบาลเมือง มุกดาหารพบว่าเกิดมิติการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนมิติก้ำกึ่งของความเหลื่อมล้ำของอำนาจมิติ ก้ำกึ่งระหว่างความเป็นชายกับหญิงและมิติก้ำกึ่งระหว่างปัจเจกนิยมกับกลุ่มนิยม ๒. ระดับวัฒนธรรมตามความต้องการของพนักงานในสังกัดสำนักงานเทศบาลเมือง มุกดาหารพบว่าเกิดมิติการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนมิติก้ำกึ่งระหว่างความเป็นชายกับหญิงมิติความ เหลื่อมล้ำของอำนาจและมิติปัจเจกนิยม ๓. การเปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมองค์การตามการรับรู้กับวัฒนธรรมตามความต้องการของพนักงานในสังกัดสำนักงานเทศบาลเมืองมุกดาหารพบว่าโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันคือเกิดมิติการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนมิติก้ำกึ่งระหว่างความเป็นชายกับหญิงมิติความเหลื่อมล้ำ ของอำนาจและ มิติปัจเจกนิยม
นุสาสนี จิตราภิรมย์, (๒๕๔๕)	ได้วิจัยเรื่อง “การรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อ องค์การของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์” ผลการวิจัยพบว่าพบว่า

ตารางที่ ๒.๖ สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง(ต่อ)

ผู้วิจัย	ผลการวิจัย
นุสาสนี จิตรภริมย, (๒๕๔๕)	พนักงานในโรงงานผลิตชิ้นสวนยานยนต์มีการ รับรู้วัฒนธรรมองค์การในลักษณะความเป็นกลุ่มนิยม ลักษณะความเป็นเพศชาย ลักษณะการ หลีกเลียงความไม่แน่นอนและลักษณะการมุ่งเน้นระยะยาว อยู่ในระดับสูง มีการรับรู้วัฒนธรรม องค์การในลักษณะความ เหลื่อมล้ำของอำนาจและลักษณะความเป็นเพศหญิง อยู่ในระดับปาน กลาง และมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในลักษณะความเป็นปัจเจก นิยมอยู่ในระดับต่ำ พนักงานใน โรงงานผลิตชิ้นสวนยานยนต์มีความ ผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานใน โรงงานผลิตชิ้นสวนยานยนต์ที่มีลักษณะสวนบุคคล ด้านอายุ อายุ งาน ระดับการศึกษาและระดับ ตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีการรับรู้ วัฒนธรรมองค์การบาง ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ.๐๕
อริษา ทาวแดนคำ, (๒๕๕๒)	ได้วิจัยเรื่อง “วัฒนธรรมองค์การและคุณภาพการทำงาน : กรณีศึกษา พนักงานเทศบาลตำบลป่าแดดอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่” ผลการวิจัยพบว่า ๑.พนักงานเทศบาลตำบลป่าแดดสวนใหญ่มี ความคิดเห็นว่องการของตนมีวัฒนธรรม องค์การอยู่ในลักษณะสร างสรรค ๒.วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรคมีความสัมพันธ์กับ คุณภาพการทำงานของ พนักงานเทศบาลตำบลป่าแดดมากกว่า วัฒนธรรมในลักษณะอื่นและเมื่อนำมาทดสอบความแปรปรวน พบว ารูปแบบวัฒนธรรมที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพการทำงานในด้าน การบรรลุเป้าหมาย ความสำเร็จด้านการจัดหาปัจจัยทรัพยากรและด านกระบวนการปฏิบัติงาน
ธิดา เปจะโปะ, (๒๕๔๘)	ได้วิจัยเรื่อง “วัฒนธรรมองค์การและกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤติ นิสัย ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ทัณฑสถานหญิงเชียงใหม่” ผลการวิจัย พบว่า เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์สวนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุระหว่าง ๓๐- ๓๗ ป จบการศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาทางการบริหารสวนใหญ่ ดำรงตำแหน่ง สายงานที่เริ่มต้นจากระดับ๒ได้แก่ เจ้าพนักงาน ราชทัณฑ์

ตารางที่ ๒.๖ สรุปรงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง(ต่อ)

ผู้วิจัย	ผลการวิจัย
ธิดา เปะปะ, (๒๕๔๘)	<p>เจ้านักงานอบรมและฝึกวิชาชีพระดับการ ทำงานสวนใหญ่อยู่ในระดับ๓มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ๔ -๖ ปสวนใหญ่ปฏิบัติงานในฝายปกครอง และรักษาการณสำหรับเหตุจูงใจในการปฏิบัติงานราชทัณฑ์เห็นว่ามีควมมั่นคงในงานลักษณะ วัฒนธรรมของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์จากการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ทัณฑ์สถาน หญิงเชียงใหม่มีลักษณะเชิงชายลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคลลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และลักษณะการใช้อำนาจทั้ง ๔ ลักษณะนี้อยู่ในระดับปานกลางสำหรับการศึกษาทัศนคติของ เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่มีต่อกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังจากการศึกษาพบวาคาเฉลี่ยของ ทัศนคติต่อกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ทัณฑ์สถาน หญิง เชียงใหม่อยู่ในระดับสูงและเมื่อพิจารณาองค์ประกอบทั้ง๓ด้านของทัศนคติได้แก่ด้านความรูด้าน ความคิดเห็นและด้านพฤติกรรมทั้ง๓ด้านอยู่ในระดับสูง จากผลการทดสอบความสัมพันธ์ของ วัฒนธรรมองค์การของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ทัณฑ์ สถานหญิงเชียงใหม่กับทัศนคติต่อกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ทัณฑ์สถานหญิงเชียงใหม่พบวาวัฒนธรรมของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ทั้ง ๔ลักษณะไม่มีความสัมพันธ์กับ ทัศนคติเกี่ยวกับกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์</p>
วรรณช เนตรพิศาลวนิช, (๒๕๔๐)	<p>ได้วิจัยเรื่อง “วัฒนธรรมองค์การของฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาล รัฐบาล ” ผลการวิจัยพบว่า การที่วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวของพยาบาลใน โรงพยาบาลรัฐบาลกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมากอาจเกี่ยวข้องกับลักษณะการทำงานที่ต้องทำงานหมุนเวียนใน ๒๔ ชั่วโมง รวมทั้งสภาพการทำงานเกี่ยวกับสังคมด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา มีน้อย แนวทางการบริหารงานยึดถือกฎระเบียบมากและมีการแข่งขันกันสูง จึงทำ ให้มีวัฒนธรรมองค์การแบบตั้งรับก้าวร้าวอยู่ในระดับมาก</p>

ตารางที่ ๒.๖ สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง(ต่อ)

ผู้วิจัย	ผลการวิจัย
วรพจน สุทธิชัย, (๒๕๓๖)	ได้วิจัยเรื่อง “ศึกษาวัฒนธรรมองค์การกับการบริหารงานตามฐานคติของ McGregor” ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมขององค์การหรือหน่วยงานที่มีผู้บริหารมีฐานคติในการบริหารงานตามทฤษฎี Y เอื้อต่อการทำงานมากกว่าวัฒนธรรมขององค์การหรือหน่วยงานที่มีผู้บริหารมีฐานคติในการบริหารงาน ตามทฤษฎี X อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ รวม ๓ ดาน ได้แก่ บรรยากาศในการทำงาน การเป็นผู้นำหัวหน้างาน การเป็นผู้นำในกลุ่มเพื่อนร่วมงานและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ด้วย คือผลของพฤติกรรมในการทำงาน
วิเชียร ต้นศิริคงคล, (๒๕๕๑)	ได้วิจัยเรื่อง “การรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม” ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก ซึ่ง ข้อเสนอแนะที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการหาแนวทางเพื่อการพัฒนาให้บุคลากรมีการยอมรับ วัฒนธรรมองค์การและมีความผูกพันต่อองค์การให้มากยิ่งขึ้นต่อไป
วิวัฒน์ มานะกิจ, (๒๕๔๑)	ได้วิจัยเรื่อง “วัฒนธรรมองค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณีโรงพยาบาลตำรวจ” ผลการวิจัยพบว่า โรงพยาบาลตำรวจมีวัฒนธรรมองค์การเป็นแบบสร้างสรรค์และปัจจัยที่มี ผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศและ หน่วยงานที่สังกัด
นิภาวรรณ ศรีโลฟง, (๒๕๔๓)	ได้วิจัยเรื่อง “วัฒนธรรมองค์การของสถาบันอุดมศึกษา: กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่” ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยรวมจำแนกตามรายละเอียด คือ ลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และลักษณะตั้งรับก้าวร้าวอยู่ในระดับปานกลาง วัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่จำแนกตามขนาดของ คณะพบว่า คณะขนาดเล็กมีวัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์เฉพาะ ในรายมิติเนนไม่ตรีสัมพันธ์มากกว่า

ตารางที่ ๒.๖ สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง(ต่อ)

ผู้วิจัย	ผลการวิจัย
นิภาวรรณ ศรีโลฟง, (๒๕๔๓)	คณะใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับรายมิติเน้นความสำเร็จ มิติเน้นสัจการแห่งตน และมิติเน้น บุคคลและการกระตุ้น คณะทั้ง ๒ ขนาดไม่มีความแตกต่างกัน คณะขนาดเล็กมีวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา ในรายมิติเน้นการเห็นพ้องด้วยและรายมิติเน้นการหลีกเลี่ยงมากกว่าคณะ ขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับมิติเน้นกฎระเบียบและมิติเน้นการพึ่งพาคณะทั้ง ๒ ขนาด ไม่มีความแตกต่างกัน คณะขนาดเล็กมีวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวในรายมิติเน้นการเห็น ตรงกันข้ามมากกว่าคณะขนาดใหญ่ และวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวในรายมิติเน้นความ สมบูรณ์แบบน้อยกว่าคณะขนาดใหญ่ อยางมีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับมิติเน้นอำนาจและมิติเน้นการ แข่งขัน คณะทั้ง ๒ ขนาด ไม่มีความแตกต่างกัน

๒.๕ กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ด้านวัฒนธรรมองค์การ และด้านการปฏิบัติหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ

ขอบเขตด้านตัวแปร
ตัวแปรต้น (Independent Variables)

๑. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ๑. เพศ ๒. อายุ ๓. สถานภาพสมรส ๔. ระดับการศึกษา ๕. รายได้ต่อเดือน ๖. ประสบการณ์การทำงาน

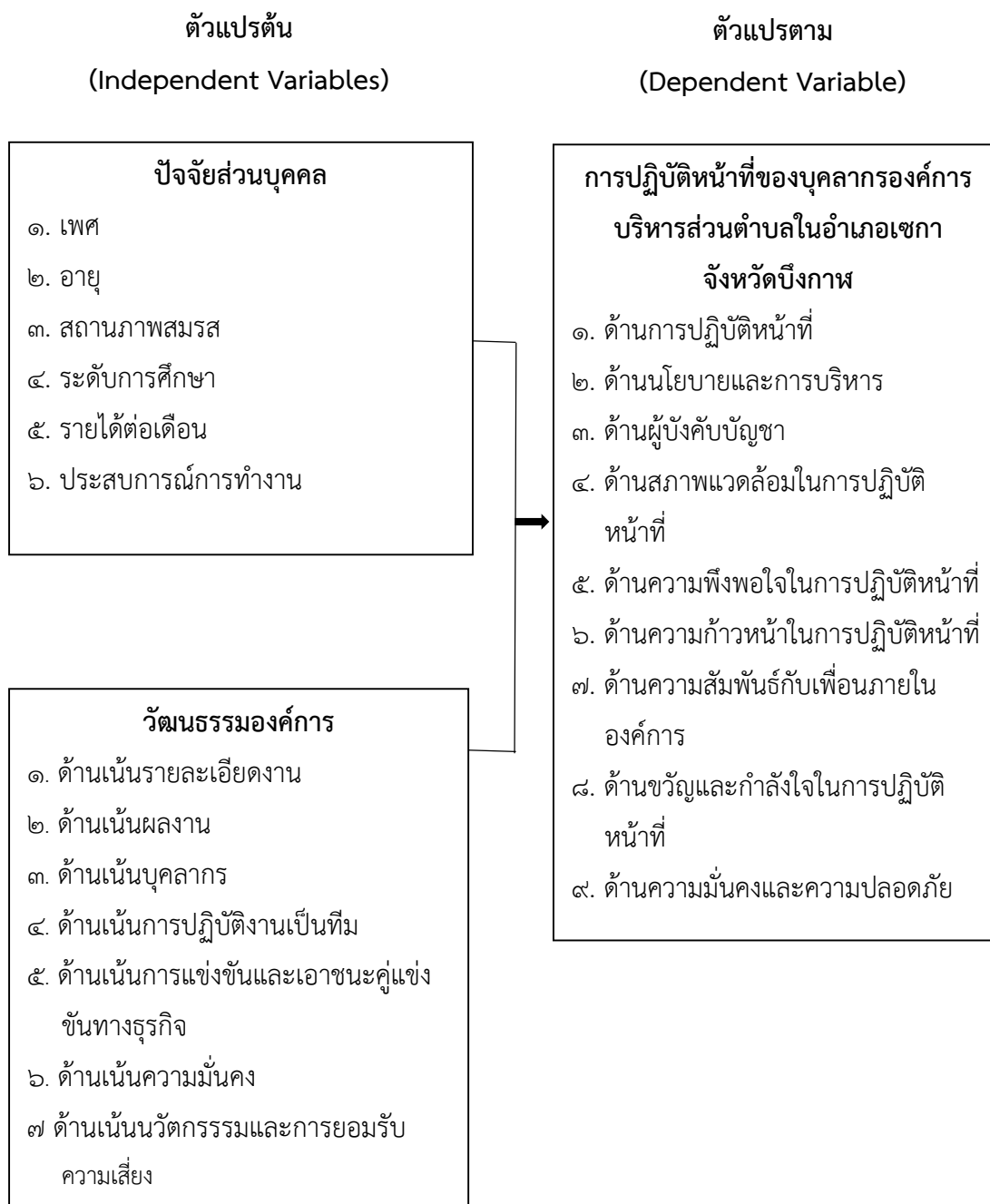
๒. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ อันเป็นไปตามเครื่องมือบ่งชี้ลักษณะวัฒนธรรมองค์การ ๗ ด้าน ^{๔๐}ได้แก่ ๑) ด้านเน้นรายละเอียดงาน ๒) ด้านเน้นผลงาน ๓) ด้านเน้นบุคลากร ๔) ด้านเน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม ๕) ด้านเน้นการแข่งขันและเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ ๖) ด้านเน้นความมั่นคง ๗) ด้านเน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง

^{๔๐} Robbins, Stephen P & Coulter, Management,(USA: Prentice Hall, Mary 2002), pp.58-

ตัวแปรตาม (Dependent Variables)

การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ
๙ ด้าน ได้แก่

๑) ด้านการปฏิบัติหน้าที่ ๒) ด้านนโยบายและการบริหาร ๓) ด้านผู้บังคับบัญชา ๔) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ ๕) ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ๖) ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ ๗) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนภายในองค์กร ๘) ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ๙) ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย



แผนภาพที่ ๒.๑ กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ” ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ๕ ขั้นตอนดังนี้

- ๓.๑ รูปแบบการวิจัย
- ๓.๒ ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
- ๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- ๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล
- ๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ ผู้วิจัยได้ใช้การวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากแบบสอบถาม (Questionnaire) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

๓.๒ ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

งานวิจัยเรื่อง “วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ” ผู้วิจัยนั้นได้ประชากรกลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

๓.๒.๑ ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลปงไฮ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจั้น และบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะอาด ที่มีอายุตั้งแต่ ๑๘ ปีเป็นต้นไป ซึ่งมีจำนวน ๒๕๘ คน

๓.๒.๒ กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) และวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง (Sampling) ดังนี้

ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) กลุ่มตัวอย่างได้จากบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลปงไฮ องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะอาด ที่ได้จากสูตรของ Taro Yamane^๑ ซึ่งใช้ระดับความคลาดเคลื่อนที่ ๐.๐๕ ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

โดย n = จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการวิจัย

e = ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ (เท่ากับ ๐.๐๕)

ประชากรทั้งหมด (๒๕๘) คน เมื่อแทนค่าในสูตรจะได้ ดังนี้

$$n = \frac{258}{1+258(0.5)^2}$$

$$n = \frac{258}{1+0.645}$$

$$n = \frac{258}{1.645}$$

$$n = 155.985$$

เพราะฉะนั้นจำนวนกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ ๑๕๖ คน

วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง (Sampling) การสุ่มกลุ่มตัวอย่างใช้หลักการสุ่มแบบแบ่งชั้น ประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้

กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็นสัดส่วน โดยพิจารณาจากจำนวนประชากร เพื่อให้ได้ข้อมูลมีลักษณะกระจาย ให้สัมพันธ์กับสัดส่วนของประชากร โดยทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลปงไฮ องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจั้น

^๑ Yamane, t, *Statistic: An Introductory Analysis*, 3rd ed., (Time Printers Sdn. Bnd. Singapore. 1973), p. 1130.

และองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะอาด เป็นระดับในการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างเป็นสัดส่วนโดยใช้สูตรดังนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละ อบต.} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}{\text{จำนวนประชากรในแต่ละ อบต.}}$$

จากสูตรจะได้ประชากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล รวม ๑๕๖ คน รายละเอียดดังตารางที่ ๓.๑

ตารางที่ ๓.๑ จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ

องค์การบริหารส่วนตำบล	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง(คน)
องค์การบริหารส่วนตำบลปงไฮ	๑๒๐	๗๒
องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจั้น	๘๗	๕๓
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะอาด	๕๑	๓๑
รวม	๒๕๘	๑๕๖

๓.๒.๓ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๑๐ คน ซึ่งแบ่งเป็น ๓ กลุ่ม ได้แก่ ๑) ผู้บริหาร ๓ คน ๒) สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ๔ คน ๓) ข้าราชการประจำองค์การบริหารส่วนตำบล ๓ คน

- | | |
|------------------------------|---|
| ๑. นายสุวรรณา กุมภีโร | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปงไฮ |
| ๒. นายถาวร จันทราศรี | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจั้น |
| ๓. ส.ต.อ.เถลิงศักดิ์ ภูอากาศ | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะอาด ปฏิบัติหน้าที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบล |

ท่าสะอาด

- | | |
|------------------------|---------------------------------------|
| ๔. นายพิชัย คำภูษา | ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลปงไฮ |
| ๕. นายสมหมาย กำน้ำจั้น | ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจั้น |
| ๖. นายสมหวัง คำพิว | สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจั้น |
| ๗. นางสมรส วงศรียา | สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจั้น |

- ไฮ
๘. นายบำเพ็ญ กลมเวคิน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจั้น
๙. นางสาวมณฑิรา อินธิเสน หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปอง
๑๐. นายขวัญชัย สาริบุตร นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

ก) แบบสอบถาม

๑) ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

๑. ศึกษาเอกสาร แนวคิด และทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การที่ผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ
๒. กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือการวิจัย
๓. กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือการวิจัย โดยขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์
๔. สร้างเครื่องมือการวิจัย
๕. นำเสนอร่างเครื่องมือการวิจัยต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข
๖. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์
๗. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับจริงและนำไปแจกกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย
๘. รวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม แล้วนำมาวิเคราะห์

๒) ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามกรอบของ “วัฒนธรรมองค์การที่ผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ” โดยแบ่งออกเป็น ๔ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพสมรสส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ,สถานภาพสมรส,อายุ,ระดับการศึกษา,รายได้,ตำแหน่ง,อายุงาน โดยมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน ๗ ข้อ

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ “วัฒนธรรมองค์การองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ” ซึ่งแบ่งออกเป็น ๗ ด้าน ได้แก่ ด้านเน้นรายละเอียดงาน, ด้านเน้นผลงาน ด้านเน้นบุคลากร, ด้านเน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม, ด้านเน้นการแข่งขันและเอาชนะคู่แข่งชั้น

ทางธุรกิจ, ด้านเน้นความมั่นคง, ด้านเน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) มี ๕ ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้^๒

- ๕ หมายถึง อยู่ในระดับ มากที่สุด
- ๔ หมายถึง อยู่ในระดับ มาก
- ๓ หมายถึง อยู่ในระดับ ปานกลาง
- ๒ หมายถึง อยู่ในระดับ น้อย
- ๑ หมายถึง อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ ซึ่งแบ่งออกเป็น ๙ ด้าน ได้แก่ ลักษณะการปฏิบัติหน้าที่, นโยบายและการบริหาร, ผู้บังคับบัญชา, สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่, ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่, ความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่, ความสัมพันธ์กับเพื่อนภายในองค์กร, ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่, ความมั่นคงและความปลอดภัย

ตอนที่ ๔ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ

๓) การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

๑. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่สร้างไว้

๒. นำแบบสอบถามให้ข้อมูลสำคัญ (Key-depth Interviews) ที่สร้างเสร็จไปเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม จำนวน ๕ ท่าน ได้แก่

๑. ผศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง รองคณบดีคณะสังคมศาสตร์ฝ่ายวิชาการและประธานหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒. ผศ.ดร.อนุวัต กระสังข์ อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๓. อาจารย์ ดร.กาญจนา คำจตุติ อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๔. อาจารย์ ดร.นันทวิชญ์ ฉัตรบรรยงค์ ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

๕. อาจารย์ บุญสิน ผิวขำ หัวหน้าสำนักวิชาสามัญวิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

^๒ ชูติ ระเบียบวิธีวิจัย, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๕๒), หน้า ๑๐๘.

แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของแต่ละข้อ (Index of Item - Objective Congruence : IOC)^๓ ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ ๐.๖ – ๑.๐ แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามทุกข้อมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

๓. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้เครื่องมือ (Try Out) จากประชากรกลุ่มตัวอย่างที่คล้ายคลึงกัน ในเขต อำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ จำนวน ๓๐ ชุด เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha α - coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach)^๔ ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ ๐.๘๘๔ แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูงสามารถนำไปแจกกับกลุ่มตัวอย่างจริงได้

๔. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วนำมาเสนอต่ออาจารย์ที่ศึกษานิพนธ์เพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ในการนำไปใช้แจกกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

ข) แบบสัมภาษณ์

๑. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบความคิดในการสร้างแบบสัมภาษณ์

๒. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาถึงรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้

๓. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์

๔. สร้างแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อนำมาวิเคราะห์

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลของงานวิจัย “วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ” ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ดังนี้

๓.๔.๑ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

^๓ สมนึก ภัททิยธนี, การวัดผลการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (ภาพสินธุ์: ประสานการพิมพ์, ๒๕๔๙), หน้า ๒๒๐.

^๔ สีน พันธุ์พินิจ, เทคนิคการวิจัยทางสังคม, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทจูนพลับลิชชิ่ง จำกัด, ๒๕๔๗), หน้า ๑๙๑.

๑. ขอนหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ถึง นายกองค้การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ

๒. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว ไปเก็บรวบรวมข้อมูล โดยกระจายกลุ่มตัวอย่างสุ่มเลือกจากประชากรที่เป็นหัวหน้าหรือผู้แทนในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน ชุดและเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง แล้วนำมาตรวจสอบความถูกต้อง ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ทั้งหมดจำนวน ชุด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐% ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

๓. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ต่อไป

๓.๔.๒ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

๑. ขอนหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ถึงผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์

๒. ทำการนัดวัน เวลา และสถานที่กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อสัมภาษณ์ตามที่กำหนดไว้

๓. ดำเนินการสัมภาษณ์ตามวัน เวลาและสถานที่ที่กำหนดนัดไว้ จนครบทุกประเด็นโดยขออนุญาตใช้วิธีการจดบันทึกและการบันทึกเสียงประกอบการสัมภาษณ์

๔. นำข้อมูลดิบที่ได้มารวบรวมเพื่อวิเคราะห์โดยวิธีการที่เหมาะสมและนำเสนอต่อไป

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลของงานวิจัยเรื่อง “วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ ดังนี้

๓.๕.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

หลังจากที่ได้ทำการเก็บรวบรวม แบบสอบถามในการวิจัยแล้ว ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้ไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้ โปรแกรมวิเคราะห์สถิติทางสังคมศาสตร์ โดยมีการใช้สถิติในวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและพรรณนาปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้คือ จำนวนหรือความถี่ (Frequency), ค่าร้อยละ

(Percentage),^๕ และอธิบายถึงวัดผล คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้คือการทดสอบค่าที (t-test) ในกรณีตัวแปรต้น ๒ ตัวเลือก และการทดสอบค่าเอฟ (f-test) ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่ ๓ ตัวเลือกขึ้นไป ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เมื่อผลการวิจัยพบว่ามีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างเป็นสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis)

เกณฑ์การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (mean = \bar{X}) และการหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation = S.D.) โดยมีการกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยของผลคะแนนเป็น ๕ ระดับ ดังนี้^๖

ช่วงค่าเฉลี่ย การแปลความหมาย

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	๔.๕๐ - ๕.๐๐	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	๓.๕๐ - ๔.๔๙	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	๒.๕๐ - ๓.๔๙	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	๑.๕๐ - ๒.๔๙	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	๑.๐๐ - ๑.๔๙	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด (Open ended Question) สำหรับข้อความปลายเปิดผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลได้กำหนดตามกรอบของการวิจัยจากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาจัดกลุ่มข้อมูล (Data Grouping) ตามกรอบที่ได้กำหนดเอาไว้แล้วทำการวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency)

๓.๕.๒ การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์โดยวิธีการ ดังนี้

๑. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาถอดเสียงและบันทึกเป็นข้อความ

๒. นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์และการจดบันทึกมาจำแนกเป็นประเด็นและเรียบเรียง

เฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

^๕ พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ระเบียบวิจัยทางสังคมศาสตร์, (เชียงใหม่: บริษัท ประชากรธุรกิจ จำกัด, ๒๕๕๘), หน้า ๒๓๗.

^๖ ชูศรี วงศ์รัตน์, เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย, พิมพ์ครั้งที่ ๑๒ (นนทบุรี: ไทเนรมิตกิจ อินเตอร์ โพรเกรสซิฟ, ๒๕๕๓), หน้า ๗๕.

๓. วิเคราะห์คำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique)

๔. สังเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยและนำเสนอต่อไป

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง “วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ” ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่วิจัยได้จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๑๕๖ ชุด มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอต่อไปนี้

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๔ ผลการทดสอบสมมติฐาน

๔.๕ ผลการวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ

๔.๖ สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน ๑๕๖ คน จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่ง และรายได้ แสดงด้วยความถี่และร้อยละ มีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑ ดังนี้

ตารางที่ ๔.๑ จำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

(n=๑๕๖)

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน	ร้อยละ
เพศ			
	ชาย	๘๗	๕๕.๘๐
	หญิง	๖๙	๔๔.๒๐
	รวม	๑๕๖	๑๐๐
อายุ			
	๑๘ - ๓๐ ปี	๓๔	๒๑.๘๐
	๓๑ - ๔๐ ปี	๗๔	๔๗.๔๐
	๔๑ - ๕๐ ปี	๔๔	๒๘.๒๐
	๕๑ - ๖๐ ปี	๔	๒.๖๐
	รวม	๑๕๖	๑๐๐
สถานภาพสมรส			
	โสด	๖๐	๓๘.๕๐
	สมรส	๙๓	๕๙.๖๐
	หม้าย/หย่า	๓	๑.๙๐
	รวม	๑๕๖	๑๐๐
ระดับการศึกษา			
	มัธยมศึกษา/ปวช	๒๑	๑๓.๕๐
	อนุปริญญา/ปวส	๔๑	๒๖.๓๐
	ปริญญาตรี	๘๓	๕๓.๒๐
	สูงกว่าปริญญาตรี	๑๑	๗.๑๐
	รวม	๑๕๖	๑๐๐

ตารางที่ ๔.๑ จำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (ต่อ)

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๓๒	๒๐.๕๐
๑๐,๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท	๖๔	๔๑.๐๐
๑๕,๐๐๑ - ๒๕,๐๐๐ บาท	๕๐	๓๒.๑๐
ตั้งแต่ ๒๕,๐๐๐ ขึ้นไป	๑๐	๖.๔๐
รวม	๑๕๖	๑๐๐
ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า ๑ ปี	๗	๔.๕๐
๑ - ๕ ปี	๘๗	๕๕.๘๐
๖ - ๑๐ ปี	๓๗	๒๓.๗๐
มากกว่า ๑๐ ปี	๒๕	๑๖.๐๐
รวม	๑๕๖	๑๐๐

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเรื่อง “วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ” จำแนกได้ดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีจำนวน ๘๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๘๐ ส่วนเพศหญิงมีจำนวน ๖๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๒๐

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ ๓๓-๔๐ ปี มีจำนวน ๗๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๔๐ มีอายุระหว่าง ๒๑-๓๐ ปี มีจำนวน ๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๘๐ มีอายุระหว่าง ๕๑-๖๐ ปี มีจำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๖๐ ตามลำดับ

สถานภาพสมรส พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสสมรส จำนวน ๙๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๖๐ มีสถานภาพสมรสโสด ๖๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๕๐ สถานภาพสมรสหม้าย/หย่า ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๙๐ ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๘๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๒๐ มีวุฒิการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส จำนวน ๔๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๓๐ มีวุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช จำนวน ๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๕๐ มีวุฒิการศึกษา ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๑๐ ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้อยู่ระหว่าง ๑๐,๐๐๐-๑๕,๐๐๐ บาท มีจำนวน ๖๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๐๐ มีรายได้อยู่ระหว่าง ๑๕,๐๐๐-๒๕,๐๐๐ บาท มีจำนวน ๕๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๑๐ มีรายได้อยู่ระหว่างต่ำกว่า ๑๕,๐๐๐ มีจำนวน ๓๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๕๐ ตามลำดับ

ประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน ๑-๕ ปี จำนวน ๘๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๘๐ มีประสบการณ์การทำงาน ๖-๑๐ ปี จำนวน ๓๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๗๐ มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า ๑๐ ปี จำนวน ๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๐๐ มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า ๑ ปี จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๕๐ ตามลำดับ

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ แบ่งเป็น ๗ ด้าน ได้แก่ วัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียดงาน วัฒนธรรมที่เน้นผลงาน วัฒนธรรมที่เน้นบุคลากร วัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม วัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ วัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง วัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรม และการยอมรับความเสี่ยง ดังตารางที่ ๔.๒

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ โดยภาพรวม

(n=๑๕๖)

ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ โดยภาพรวม	ผลการวิเคราะห์		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. ด้านเน้นรายละเอียดงาน	๔.๒๓	๐.๔๔	มาก
๒. ด้านเน้นผลงาน	๔.๐๘	๐.๕๕	มาก
๓. วัฒนธรรมที่เน้นบุคลากร	๔.๐๕	๐.๔๘	มาก
๔. ด้านเน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม	๔.๐๔	๐.๓๓	มาก
๕. ด้านเน้นการแข่งขันและเอาชนะคู่แข่งชั้นทางธุรกิจ	๔.๐๑	๐.๓๒	มาก
๖. ด้านเน้นความมั่นคง	๔.๒๐	๐.๕๑	มาก
๗. ด้านเน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง	๔.๑๗	๐.๔๖	มาก
ภาพรวม	๔.๑๑	๐.๒๙	มาก

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๑$, S.D. = ๐.๒๙)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ ดังนี้ ๑. ด้านเน้นรายละเอียดงาน ($\bar{X} = ๔.๒๓$, S.D. = ๐.๔๔) ๒. ด้านวัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง ($\bar{X} = ๔.๒๐$, S.D. = ๐.๕๑) ๓. ด้านเน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง ($\bar{X} = ๔.๑๗$, S.D. = ๐.๔๖) ๔. ด้านเน้นผลงาน ($\bar{X} = ๔.๐๘$, S.D. = ๐.๕๕) ๕. ด้านเน้นบุคลากร ($\bar{X} = ๔.๐๕$, S.D. = ๐.๔๘) ๖. ด้านเน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม ($\bar{X} = ๔.๐๔$, S.D. = ๐.๓๓) ๗. ด้านเน้นการแข่งขันและเอาชนะคู่แข่งชั้นทางธุรกิจ ($\bar{X} = ๔.๐๑$, S.D. = ๐.๓๒) และรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๑$, S.D. = ๐.๒๙) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ ด้านวัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด (n=๑๕๖)

ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การองค์การ ด้านเน้นรายละเอียด	ผลการวิเคราะห์		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. หน่วยงานของท่านคาดหวังให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ	๔.๒๙	๐.๕๒	มาก
๒. หน่วยงานของท่านให้ความเอาใจใส่ในรายละเอียดของการทำงาน	๔.๑๘	๐.๕๖	มาก
๓. หน่วยงานของท่านมีระบบการตรวจสอบรายละเอียดของการทำงานที่ดี	๔.๒๑	๐.๕๘	มาก
ภาพรวม	๔.๒๓	๐.๔๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ ด้านเน้นรายละเอียด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = ๔.๒๓, S.D. = ๐.๔๓) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การองค์การ
บริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ ด้านวัฒนธรรมที่เน้นผลงาน

(n=๑๕๖)

ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อ วัฒนธรรมองค์การองค์การ ด้านเน้นผลงาน	ผลการวิเคราะห์		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับการ วัดผลสำเร็จของการทำงาน	๔.๑๔	๐.๖๖	มาก
๒. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญต่อผลลัพธ์ ของการทำงานมากกว่าวิธีการทำงาน	๔.๐๔	๐.๗๔	มาก
๓. หน่วยงานของท่านมีระบบการควบคุมการ ปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลตามเกณฑ์มาตรฐาน	๔.๐๖	๐.๖๑	มาก
ภาพรวม	๔.๐๘	๐.๕๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การองค์การบริหารส่วน
ตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ ด้านวัฒนธรรมที่เน้นผลงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = ๔.๐๘,
S.D. = ๐.๕๕) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบุคคล (n=๑๕๖)

ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การองค์การ ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบุคคล	ผลการวิเคราะห์		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. หน่วยงานของท่านพิจารณาตัดสินใจในการบริหารงานโดยคำนึงถึงผลกระทบต่อบุคลากร	๔.๐๓	๐.๖๖	มาก
๒. หน่วยงานของท่านมีการรับฟังและนำข้อมูลจากบุคลากรไปพิจารณาตัดสินใจในการบริหาร	๔.๐๘	๐.๖๒	มาก
๓. หน่วยงานของท่านให้โอกาสและส่งเสริมให้บุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่ตามความรู้ความสามารถ	๔.๐๓	๐.๗๐	มาก
ภาพรวม	๔.๐๕	๐.๔๘	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การองค์การ ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๕$, S.D. = ๐.๔๔) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ ด้านวัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติหน้าที่เป็นทีม

(n=๑๕๖)

ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การองค์การ ด้านเน้นการปฏิบัติหน้าที่เป็นทีม	ผลการวิเคราะห์		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. หน่วยงานของท่านมีการปฏิบัติงานโดยการปฏิบัติงานเป็นทีม	๔.๑๐	๐.๕๕	มาก
๒. หน่วยงานของท่านมีการวางแผนการทำงานในลักษณะการทำงานเป็นทีม	๔.๑๑	๐.๖๒	มาก
๓. หน่วยงานของท่านมีกำหนดอำนาจหน้าที่ในลักษณะทำงานเป็นทีม	๓.๙๒	๐.๕๑	ปานกลาง
ภาพรวม	๔.๐๔	๐.๓๓	มาก

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การองค์การ ด้านวัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติหน้าที่เป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๔$, S.D. = ๐.๓๓) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การวางแผนการทำงานในลักษณะการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๑$, S.D. = ๐.๖๒) การปฏิบัติงานโดยการปฏิบัติงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๐$, S.D. = ๐.๕๕) และการกำหนดอำนาจหน้าที่ในลักษณะการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๙๒$, S.D. = ๐.๕๑) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๗ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ ด้านเน้นการแข่งขันและเอาชนะคู่แข่ง

(n=๑๕๖)

ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การองค์การ ด้านที่เน้นการแข่งขันและเอาชนะคู่แข่ง	ผลการวิเคราะห์		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. หน่วยงานของท่านมีการดำเนินงานที่ดีกว่าหน่วยงานอื่น	๓.๙๘	๐.๔๖	ปานกลาง
๒. หน่วยงานของท่านมีลักษณะการปฏิบัติงานที่ตรงตามเป้าหมาย	๔.๐๗	๐.๖๐	มาก
๓. หน่วยงานของท่านมีการปฏิบัติงานในสภาพแข่งขันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	๓.๙๗	๐.๕๖	ปานกลาง
ภาพรวม	๔.๐๔	๐.๓๓	มาก

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ ด้านวัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและเอาชนะคู่แข่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๔$, S.D. = ๐.๓๓) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ลักษณะการปฏิบัติงานที่ตรงตามเป้าหมาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๗$, S.D. = ๐.๖๐) หน่วยงานมีการดำเนินงานที่ดีกว่าหน่วยงานอื่นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๙๘$, S.D. = ๐.๔๖) การปฏิบัติงานในสภาพแข่งขันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๙๗$, S.D. = ๐.๕๖) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๘ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ ด้านวัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง

(n=๑๕๖)

ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การองค์การ ด้านเน้นความมั่นคง	ผลการวิเคราะห์		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. หน่วยงานของท่านมีการตัดสินใจที่คำนึงถึงความมั่นคงขององค์กร	๔.๑๗	๐.๖๒	มาก
๒. หน่วยงานของท่านมีขั้นตอนปฏิบัติงานที่ให้มีความสำคัญต่อความมั่นคงของหน่วยงาน	๔.๒๖	๐.๖๗	มาก
๓. หน่วยงานของท่านมีการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นที่รู้จักโดยทั่วไป	๔.๑๗	๐.๖๘	มาก
ภาพรวม	๔.๒๐	๐.๕๑	มาก

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ ด้านวัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๒๐$, S.D. = ๐.๕๑) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๙ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ ด้านวัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง

(n=๑๕๖)

ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การองค์การ ด้านเน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง	ผลการวิเคราะห์		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. บุคลากรในหน่วยงานของท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง วิธีการปฏิบัติงาน และนวัตกรรมใหม่ในองค์กร	๔.๒๗	๐.๕๘	มาก
๒. บุคลากรในหน่วยงานของท่านได้รับการเตรียมความพร้อมในการเผชิญความเสี่ยง	๔.๑๖	๐.๖๐	มาก
๓. หน่วยงานของท่านมีการบริหารความเสี่ยงที่ดีเพื่อป้องกันและหลีกเลี่ยงการร้องเรียนจากผู้รับบริการ	๔.๐๗	๐.๖๔	มาก
ภาพรวม	๔.๑๗	๐.๔๖	มาก

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ ด้านวัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๗$, S.D. = ๐.๔๖) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๔.๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ แบ่งเป็น ๙ ด้าน ได้แก่ ลักษณะการปฏิบัติหน้าที่, นโยบายและการบริหาร, ผู้บังคับบัญชา, สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่, ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่, ความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่, ความสัมพันธ์กับเพื่อนภายในองค์กร, ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่, ความมั่นคงและความปลอดภัย ดังตารางที่ ๔.๑๐

ตารางที่ ๔.๑๐ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ โดยภาพรวม (n=๑๕๖)

ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ	ผลการวิเคราะห์		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑.ลักษณะการปฏิบัติหน้าที่	๔.๑๓	๐.๕๒	มาก
๒.นโยบายและการบริหาร	๔.๑๓	๐.๕๙	มาก
๓.ผู้บังคับบัญชา	๔.๑๒	๐.๔๖	มาก
๔.สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่	๔.๑๐	๐.๕๕	มาก
๕.ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่	๔.๑๓	๐.๕๕	มาก
๖.ความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่	๔.๒๕	๐.๔๘	มาก
๗.ความสัมพันธ์กับเพื่อนภายในองค์กร	๔.๑๘	๐.๕๐	มาก
๘.ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่	๔.๑๕	๐.๕๓	มาก
๙.ความมั่นคงและความปลอดภัย	๔.๑๓	๐.๕๓	มาก
ภาพรวม	๔.๑๕	๐.๔๒	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๕$, S.D. = ๐.๔๒)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ ดังนี้ ๑. ความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{X} = ๔.๒๕$, S.D. = ๐.๔๘) ๒. ความสัมพันธ์กับเพื่อนภายในองค์การ ($\bar{X} = ๔.๑๘$, S.D. = ๐.๕๐) ๓. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{X} = ๔.๑๕$, S.D. = ๐.๕๓) ๔. ความมั่นคงและความปลอดภัย ($\bar{X} = ๔.๑๓$, S.D. = ๐.๕๓) ๕. ลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{X} = ๔.๑๓$, S.D. = ๐.๕๒) ๖. นโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = ๔.๑๓$, S.D. = ๐.๕๙) ๗. ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{X} = ๔.๑๓$, S.D. = ๐.๕๕) ๘. ผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = ๔.๑๒$, S.D. = ๐.๔๖) ๙. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{X} = ๔.๑๐$, S.D. = ๐.๕๕)

ตารางที่ ๔.๑๑ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ต่อมีการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ (n=๑๕๖)

ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ ด้านการปฏิบัติหน้าที่	ผลการวิเคราะห์		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	๔.๑๙	๐.๗๕	มาก
๒. ท่านทราบหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งงานที่ทำอยู่อย่างชัดเจน	๔.๐๓	๐.๖๕	มาก
๓. ท่านคิดว่าจำนวนผู้ปฏิบัติงานมีความเพียงพอกับงานที่ได้รับมอบหมาย	๔.๑๗	๐.๖๗	มาก
ภาพรวม	๔.๑๓	๐.๕๒	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อต่อมีการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๓$, S.D. = ๐.๕๒) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ดังนี้ ๑. ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = ๔.๑๙$, S.D. = ๐.๗๕) ๒. จำนวนผู้ปฏิบัติงานมี

ความพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = ๔.๑๗$, S.D. = ๐.๖๗) ๓. ทราบหน้าที่และความรับผิดชอบ
ในตำแหน่งงานที่ทำอยู่อย่างชัดเจน ($\bar{X} = ๔.๐๓$, S.D. = ๐.๖๕)

ตารางที่ ๔.๑๒ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของ
บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ ด้านนโยบายและการ
บริหาร

(n=๑๕๖)

ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการ ปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วน ตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ ด้าน นโยบายและการบริหาร	ผลการวิเคราะห์		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดนโยบายและ เป้าหมายในการปฏิบัติงานชัดเจนและสามารถ ปฏิบัติตามได้	๔.๐๖	๐.๗๒	มาก
๒. การประสานงานระหว่างหน่วยงานต่างๆมี ความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ	๔.๐๙	๐.๗๕	มาก
๓. หน่วยงานของท่านมีระบบการตรวจสอบและ การควบคุมภายในอย่างสม่ำเสมอ	๔.๒๓	๐.๗๔	มาก
ภาพรวม	๔.๑๓	๐.๕๙	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๒ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ ด้านนโยบายและการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๓$, S.D. = ๐.๕๙) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ดังนี้ ๑. หน่วยงานมีระบบการตรวจสอบและการควบคุมภายในอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = ๔.๒๓$, S.D. = ๐.๗๔) ๒. การประสานงานระหว่างหน่วยงานต่างๆ มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = ๔.๐๙$, S.D. = ๐.๗๕) ๓. หน่วยงานมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการปฏิบัติงานชัดเจนและสามารถปฏิบัติตามได้ ($\bar{X} = ๔.๐๖$, S.D. = ๐.๗๒)

ตารางที่ ๔.๑๓ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของ
บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ ด้านผู้บังคับบัญชา

(n=๑๕๖)

ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการ ปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วน ตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ ด้าน ผู้บังคับบัญชา	ผลการวิเคราะห์		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. ผู้บังคับบัญชาของท่านจะรีบให้ความ ช่วยเหลือเมื่อท่านมีปัญหา	๔.๒๔	๐.๕๙	มาก
๒. ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังความคิดเห็นของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	๔.๐๗	๐.๖๑	มาก
๓. ผู้บังคับบัญชาของท่านกระจายความ รับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเท่าเทียมกัน	๔.๐๔	๐.๖๓	มาก
ภาพรวม	๔.๑๒	๐.๕๖	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๓ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ ด้านผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = ๔.๑๒$, S.D. = ๐.๕๖) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ดังนี้ ๑. ผู้บังคับบัญชา
จะรีบให้ความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา ($\bar{X} = ๔.๒๔$, S.D. = ๐.๕๙) ๒. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของ
ผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = ๔.๐๗$, S.D. = ๐.๖๑) ๓. ผู้บังคับบัญชากระจายความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน
ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน ($\bar{X} = ๔.๐๔$, S.D. = ๐.๖๓)

ตารางที่ ๔.๑๔ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่

(n=๑๕๖)

ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่	ผลการวิเคราะห์		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. หน่วยงานของท่านมีการจัดสัดส่วนที่เหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	๔.๑๑	๐.๗๒	มาก
๒. หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือในการปฏิบัติงานมีเพียงพอและทันสมัย	๔.๑๐	๐.๖๖	มาก
๓. หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่ดี	๔.๑๐	๐.๖๕	มาก
ภาพรวม	๔.๑๐	๐.๕๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๔ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๐$, S.D. = ๐.๕๕) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ดังนี้ ๑. หน่วยงานมีการจัดสัดส่วนที่เหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = ๔.๑๑$, S.D. = ๐.๗๒) ๒. หน่วยงานมีเครื่องมือในการปฏิบัติงานมีเพียงพอและทันสมัย ($\bar{X} = ๔.๑๐$, S.D. = ๐.๖๖) ๓. หน่วยงานมีบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่ดี ($\bar{X} = ๔.๑๐$, S.D. = ๐.๖๕)

ตารางที่ ๔.๑๕ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่

(n=๑๕๖)

ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่	ผลการวิเคราะห์		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. ท่านมีความพึงพอใจในงานที่ท่านปฏิบัติอยู่	๔.๑๒	๐.๗๔	มาก
๒. ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรับผิดชอบของท่าน	๔.๐๘	๐.๖๖	มาก
๓. ท่านมีความพึงพอใจสวัสดิการที่ได้รับ	๔.๑๐	๐.๖๘	มาก
ภาพรวม	๔.๑๓	๐.๕๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๕ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๓$, S.D. = ๐.๕๕) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ดังนี้ ๑. มีความพึงพอใจในงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ($\bar{X} = ๔.๑๒$, S.D. = ๐.๗๔) ๒. มีความพึงพอใจสวัสดิการที่ได้รับ ($\bar{X} = ๔.๑๐$, S.D. = ๐.๖๘) ๓. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรับผิดชอบ ($\bar{X} = ๔.๐๘$, S.D. = ๐.๖๖)

ตารางที่ ๔.๑๖ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

(n=๑๕๖)

ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	ผลการวิเคราะห์		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. ท่านมีโอกาสจะเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับที่พอใจ	๔.๒๔	๐.๖๗	มาก
๒. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่ตามความสามารถ	๔.๒๕	๐.๖๕	มาก
๓. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อหรืออบรมอยู่เสมอ	๔.๒๕	๐.๕๖	มาก
ภาพรวม	๔.๒๕	๐.๔๘	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๖ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๒๕$, S.D. = ๐.๕๖) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ดังนี้ ๑. หน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อหรืออบรมอยู่เสมอ ($\bar{X} = ๔.๒๕$, S.D. = ๐.๕๖) ๒. มีโอกาสจะเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับที่พอใจ ($\bar{X} = ๔.๒๔$, S.D. = ๐.๖๗) ๓. ได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่ตามความสามารถ ($\bar{X} = ๔.๒๕$, S.D. = ๐.๖๕)

ตารางที่ ๔.๑๗ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

(n=๑๕๖)

ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ผลการวิเคราะห์		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. ท่านมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดี	๔.๒๖	๐.๖๖	มาก
๒. ท่านรับฟังและเคารพความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน	๔.๒๖	๐.๖๖	มาก
๓. ท่านได้รับการยอมรับ และความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	๔.๐๓	๐.๖๙	มาก
ภาพรวม	๔.๑๘	๐.๕๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๗ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๘$, S.D. = ๐.๕๐) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ดังนี้ ๑. มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดี ($\bar{X} = ๔.๒๖$, S.D. = ๐.๖๖) ๒. รับฟังและเคารพความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = ๔.๒๖$, S.D. = ๐.๖๖) ๓. ได้รับการยอมรับและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = ๔.๐๓$, S.D. = ๐.๖๙)

ตารางที่ ๔.๑๘ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

(n=๑๕๖)

ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่	ผลการวิเคราะห์		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. หน่วยงานของท่านส่งเสริมและสร้างขวัญในการปฏิบัติงานให้บุคลากร	๔.๑๓	๐.๖๒	มาก
๒. ท่านมีความเชื่อมั่นในหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่	๔.๑๐	๐.๖๓	มาก
๓. ท่านมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ต่อไป	๔.๒๓	๐.๖๗	มาก
ภาพรวม	๔.๑๕	๐.๕๓	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๘ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๕$, S.D. = ๐.๕๓) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ดังนี้ ๑. มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ต่อไป ($\bar{X} = ๔.๒๓$, S.D. = ๐.๖๗) ๒. หน่วยงานส่งเสริมและสร้างขวัญในการปฏิบัติงานให้บุคลากร ($\bar{X} = ๔.๑๓$, S.D. = ๐.๖๒) ๓. มีความเชื่อมั่นในหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่ ($\bar{X} = ๔.๑๐$, S.D. = ๐.๖๓)

ตารางที่ ๔.๑๙ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย

(n=๑๕๖)

ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย	ผลการวิเคราะห์		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. ท่านรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในปัจจุบัน	๔.๑๒	๐.๖๙	มาก
๒. หน่วยงานของท่านมีการรักษาความปลอดภัยที่ดี	๔.๑๒	๐.๗๔	มาก
๓. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน	๔.๑๖	๐.๖๔	มาก
ภาพรวม	๔.๑๓	๐.๕๓	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๙ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๓$, S.D. = ๐.๕๓) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ดังนี้ ๑. งานที่ปฏิบัติอยู่มีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน ($\bar{X} = ๔.๑๖$, S.D. = ๐.๖๔) ๒. รู้สึกมั่นใจในตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในปัจจุบัน ($\bar{X} = ๔.๑๒$, S.D. = ๐.๖๙) ๓. หน่วยงานมีการรักษาความปลอดภัยที่ดี ($\bar{X} = ๔.๑๒$, S.D. = ๐.๗๔)

๔.๔ ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ ๑ บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน ซึ่งแยกเป็น
 สมมติฐานที่ ๑.๑ บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน
 ตารางที่ ๔.๒๐ เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหาร
 ส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ จำแนกตามเพศ

(n=๑๕๖)

การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลใน อำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ	เพศ				t	Sig.
	ชาย (๘๗ คน)	หญิง (๖๙ คน)				
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		
๑.ลักษณะการปฏิบัติหน้าที่	๔.๒๑	๐.๔๕๕	๔.๐๓	๐.๕๘๖	๒.๐๗๖*	๐.๐๔๐
๒.นโยบายและการบริหาร	๔.๒๖	๐.๔๘๔	๓.๙๗	๐.๖๗๗	๓.๐๐๗*	๐.๐๐๓
๓.ผู้บังคับบัญชา	๔.๑๘	๐.๔๔๐	๔.๐๔	๐.๔๗๓	๑.๘๗๗	๐.๐๖๒
๔.สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติ หน้าที่	๔.๑๓	๐.๕๒๔	๔.๐๗	๐.๕๘๓	๐.๖๕๑	๐.๕๑๖
๕.ความพึงพอใจในการปฏิบัติ หน้าที่	๔.๒๒	๐.๕๖๖	๔.๐๒	๐.๕๐๙	๒.๒๕๓*	๐.๐๒๖
๖.ความก้าวหน้าในการปฏิบัติ หน้าที่	๔.๓๐	๐.๔๘๖	๔.๑๘	๐.๔๖๖	๑.๔๔๘	๐.๑๕๐
๗.ความสัมพันธ์กับเพื่อนภายใน องค์การ	๔.๒๓	๐.๔๗๔	๔.๑๒	๐.๕๒๔	๑.๔๑๐	๐.๑๖๑
๘.ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติ หน้าที่	๔.๒๓	๐.๕๒๙	๔.๐๕	๐.๕๒๓	๒.๑๓๐*	๐.๐๓๕
๙.ความมั่นคงและความ ปลอดภัย	๔.๒๑	๐.๕๑๔	๔.๐๔	๐.๕๕๗	๑.๙๐๑	๐.๐๕๙
รวม	๔.๒๒	๐.๓๗๔	๔.๐๖	๐.๔๖๘	๒.๓๔๔*	๐.๐๒๐

จากตารางที่ ๔.๒๐ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ ด้านลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ โดยภาพรวม จำแนกตามเพศ พบว่า แตกต่างกัน ($t = ๒.๓๔๔$, $Sig. = ๐.๐๒๐$) ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ไม่แตกต่างกันเป็นรายด้าน โดยด้านที่แตกต่างกันได้แก่ ลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ ($t = ๒.๐๗๖$, $Sig. = ๐.๐๔๐$), นโยบายและการบริหาร ($t = ๓.๐๐๗$, $Sig. = ๐.๐๐๓$), ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ($t = ๒.๒๕๓$, $Sig. = ๐.๐๒๖$) และขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ($t = ๒.๑๓๐$, $Sig. = ๐.๐๓๕$)

สมมติฐานที่ ๑.๒ บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๑ เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ จำแนกตามอายุ

($n=๑๕๖$)

การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
๑. ลักษณะการปฏิบัติหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	๐.๙๐๔	๓	๐.๓๐๑		
	ภายในกลุ่ม	๔๑.๔๔๖	๑๕๒	๐.๒๗๓	๑.๑๐๕	๐.๓๔๙
	รวม	๔๒.๓๕๐	๑๕๕			
๒. นโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	๖.๘๖๕	๓	๒.๒๘๘		
	ภายในกลุ่ม	๔๗.๖๘๒	๑๕๒	๐.๓๑๔	๗.๒๙๔**	๐.๐๐๐
	รวม	๕๔.๕๔๗	๑๕๕			
๓. ผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	๑.๘๑๔	๓	๐.๖๐๕		
	ภายในกลุ่ม	๓๐.๗๗๖	๑๕๒	๐.๒๐๒	๒.๙๘๗*	๐.๐๓๓
	รวม	๓๒.๕๙๐	๑๕๕			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ตารางที่ ๔.๒๑ เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ จำแนกตามอายุ (ต่อ)

(n=๑๕๖)

การปฏิบัติหน้าที่ของ บุคลากร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
๔.สภาพแวดล้อมในการ ปฏิบัติหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	๑.๖๕๕	๓	๐.๕๕๒		
	ภายในกลุ่ม	๔๕.๑๙๑	๑๕๒	๐.๒๙๗	๑.๘๕๕	๐.๑๔๐
	รวม	๔๖.๘๔๕	๑๕๕			
๕.ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	๔.๕๖๖	๓	๑.๕๒๒		
	ภายในกลุ่ม	๔๒.๐๓๐	๑๕๒	๐.๒๗๗	๕.๕๐๔**	๐.๐๐๑
	รวม	๔๖.๕๙๕	๑๕๕			
๖.ความก้าวหน้าในการ ปฏิบัติหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	๔.๐๑๘	๓	๑.๓๓๙		
	ภายในกลุ่ม	๓๑.๕๖๓	๑๕๒	๐.๒๐๘	๖.๔๕๐**	๐.๐๐๐
	รวม	๓๕.๕๘๑	๑๕๕			
๗.ความสัมพันธ์กับ เพื่อนภายในองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	๑.๑๕๑	๓	๐.๓๘๔		
	ภายในกลุ่ม	๓๗.๓๕๙	๑๕๒	๐.๒๔๖	๑.๕๖๑	๐.๒๐๑
	รวม	๓๘.๕๑๐	๑๕๕			
๘.ขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	๒.๙๓๗	๓	๐.๙๗๙		
	ภายในกลุ่ม	๔๐.๙๒๖	๑๕๒	๐.๒๖๙	๓.๖๓๗*	๐.๐๑๔
	รวม	๔๓.๘๖๓	๑๕๕			
๙.ความมั่นคงและความ ปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	๓.๓๙๒	๓	๑.๑๓๑		
	ภายในกลุ่ม	๔๑.๔๔๗	๑๕๒	๐.๒๗๓	๔.๑๔๗*	๐.๐๐๗
	รวม	๔๔.๘๔๐	๑๕๕			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	๒.๑๖๖	๓	๐.๗๒๒		
	ภายในกลุ่ม	๒๕.๗๐๕	๑๕๒	๐.๑๖๙	๔.๒๖๙*	๐.๐๐๖
	รวม	๒๗.๘๗๑	๑๕๕			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๑ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ โดยภาพรวม จำแนกตามอายุ พบว่าแตกต่างกัน ($F = ๔.๒๖๙$, $Sig. = ๐.๐๐๖$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬแตกต่างกันโดยส่วนมาก ส่วนด้านที่ไม่แตกต่างกัน ได้แก่ ด้านลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ ($F = ๑.๑๐๕$, $Sig. = ๐.๓๔๙$) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ ($F = ๑.๘๕๕$, $Sig. = ๐.๑๔๐$) ด้านความสัมพันธ์กันเพื่อนภายในองค์กร ($F = ๑.๕๖๑$, $Sig. = ๐.๒๐๑$)

ตารางที่ ๔.๒๒ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของอายุต่างกันที่มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ โดยภาพรวม จำแนกตามอายุ

(n=๑๕๖)

อายุ	\bar{X}	อายุ			
		๒๑-๓๐ ปี	๓๑-๔๐ ปี	๔๑-๕๐ ปี	๕๑-๖๐ ปี
		๔.๐๑	๔.๑๐	๔.๓๒	๔.๒๘
๒๑-๓๐ ปี	๔.๐๑	-	-๐.๐๙	-๐.๓๑*	-๐.๒๗
๓๑-๔๐ ปี	๔.๑๐	-	-	-๐.๒๒	-๐.๑๘
๔๑-๕๐ ปี	๔.๓๒	-	-	-	๐.๐๔
๕๑-๖๐ ปี	๔.๒๘	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๒ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ ๔๑-๕๐ ปี มีความคิดเห็นต่อการการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ โดยภาพรวมมากกว่าบุคลากรที่มีอายุ ๒๑-๓๐ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ สำหรับบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๑.๓ บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสสมรสแตกต่างกัน มีการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๓ เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ จำแนกตามสถานภาพสมรส

(n=๑๕๖)

การปฏิบัติหน้าที่ของ บุคลากร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
๑.ลักษณะการปฏิบัติ หน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	๑.๖๒๘	๒	๐.๘๑๔	๓.๐๕๙*	๐.๐๕๐
	ภายในกลุ่ม	๔๐.๒๑	๑๕๓	๐.๒๖๖		
	รวม	๔๒.๓๕๐	๑๕๕			
๒.นโยบายและการ บริหาร	ระหว่างกลุ่ม	๐.๙๔๗	๒	๐.๔๗๔	๑.๓๕๒	๐.๒๖๒
	ภายในกลุ่ม	๕๓.๖๐๐	๑๕๓	๐.๓๕๐		
	รวม	๕๔.๕๔๗	๑๕๕			
๓.ผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	๒.๓๔๙	๒	๑.๑๗๕	๕.๙๔๒*	๐.๐๐๓
	ภายในกลุ่ม	๓๐.๒๔๑	๑๕๓	๐.๑๙๘		
	รวม	๓๒.๕๙๐	๑๕๕			
๔.สภาพแวดล้อมในการ ปฏิบัติหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	๐.๓๑๙	๒	๐.๑๕๙	๐.๕๒๔	๐.๕๙๓
	ภายในกลุ่ม	๔๖.๕๒๗	๑๕๓	๐.๓๐๔		
	รวม	๔๖.๘๔๕	๑๕๕			
๕.ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	๒.๖๒๒	๒	๑.๓๑๑	๔.๕๖๑*	๐.๐๑๒
	ภายในกลุ่ม	๔๓.๙๗๓	๑๕๓	๐.๒๘๗		
	รวม	๔๖.๕๙๕	๑๕๕			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ตารางที่ ๔.๒๓ เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรรองการ
บริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ จำแนกตามสถานภาพสมรส(ต่อ)

(n=๑๕๖)

การปฏิบัติหน้าที่ของ บุคลากร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
๖.ความก้าวหน้าในการ ปฏิบัติหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	๐.๖๘๑	๒	๐.๓๔๐	๑.๔๙๒	๐.๒๒๖
	ภายในกลุ่ม	๓๔.๙๐๐	๑๕๓	๐.๒๒๘		
	รวม	๓๕.๕๘๐	๑๕๕			
๗.ความสัมพันธ์กับ เพื่อนภายในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	๑.๘๓๕	๒	๐.๙๑๗	๓.๘๒๗**	๐.๐๒๔
	ภายในกลุ่ม	๓๖.๖๗๕	๑๕๓	๐.๒๔๐		
	รวม	๓๘.๕๑๐	๑๕๕			
๘.ขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	๑.๐๕๖	๒	๐.๕๒๘	๑.๘๘๘	๐.๑๕๕
	ภายในกลุ่ม	๔๒.๘๐๗	๑๕๓	๐.๒๘๐		
	รวม	๔๓.๘๖๓	๑๕๕			
๙.ความมั่นคงและความ ปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	๒.๘๒๑	๒	๑.๔๑๐	๕.๑๓๖**	๐.๐๐๗
	ภายในกลุ่ม	๔๒.๐๑๙	๑๕๓	๐.๒๗๕		
	รวม	๔๔.๘๔๐	๑๕๕			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	๑.๑๖๑	๒	๐.๕๘๐	๓.๓๒๔**	๐.๐๓๙
	ภายในกลุ่ม	๒๖.๗๑๐	๑๕๓	๐.๑๗๕		
	รวม	๒๗.๘๗๑	๑๕๕			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๓ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่
ของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ โดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพ
สมรสสมรส พบว่า แตกต่างกัน (F = ๓.๓๒๔, Sig. = ๐.๐๓๙) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕
ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสสมรส

ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬแตกต่างกันโดยส่วนมาก ส่วนด้านที่ไม่แตกต่างกัน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ($F = ๑.๓๕๒$, Sig. = ๐.๒๖๒) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ ($F = ๐.๕๒๔$, Sig. = ๐.๕๙๓) ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ ($F = ๑.๔๙๒$, Sig. = ๐.๒๒๖) ด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ($F = ๑.๘๘๘$, Sig. = ๐.๑๕๕)

ตารางที่ ๔.๒๔ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของสถานภาพสมรส สมรสต่างกันที่มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ โดยภาพรวมจำแนกตามสถานภาพสมรส

(n=๑๕๖)

สถานภาพ สมรส	\bar{X}	สถานภาพสมรส		
		โสด	สมรส	หม้าย/หย่า
		๔.๑๐	๔.๒๐	๓.๖๔
โสด	๔.๑๐	-	-๐.๑๐	-๐.๕๔*
สมรส	๔.๒๐	-	-	-๐.๔๔*
หม้าย/หย่า	๓.๖๔	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๔ พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสสมรส มีความคิดเห็นต่อการการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ โดยภาพรวมมากกว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสโสด และบุคลากรที่มีสถานภาพสมรสหม้าย/หย่ามีความคิดเห็นต่อการการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬมากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพสมรสสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สมมติฐานที่ ๑.๔ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน
 ตารางที่ ๔.๒๕ เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การ
 บริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ จำแนกตามระดับการศึกษา
 (n=๑๕๖)

การปฏิบัติหน้าที่ของ บุคลากร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
๑.ลักษณะการปฏิบัติ หน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	๑๐.๔๕๖	๓	๓.๔๘๕	๑๖.๖๑๐**	๐.๐๐๐
	ภายในกลุ่ม	๓๑.๘๙๔	๑๕๒	๐.๒๑๐		
	รวม	๔๒.๓๕๐	๑๕๕			
๒.นโยบายและการ บริหาร	ระหว่างกลุ่ม	๙.๓๕๓	๓	๓.๑๑๘	๑๐.๔๘๖**	๐.๐๐๐
	ภายในกลุ่ม	๔๕.๑๙๔	๑๕๒	๐.๒๙๗		
	รวม	๕๔.๕๔๗	๑๕๕			
๓.ผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	๘.๑๖๘	๓	๒.๗๒๓	๑๖.๙๔๕**	๐.๐๐๐
	ภายในกลุ่ม	๒๔.๔๒๒	๑๕๒	๐.๑๖๑		
	รวม	๓๒.๕๙๐	๑๕๕			
๔.สภาพแวดล้อมในการ ปฏิบัติหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	๑๑.๕๐๙	๓	๓.๘๓๖	๑๖.๕๐๓**	๐.๐๐๐
	ภายในกลุ่ม	๓๕.๓๓๖	๑๕๒	๐.๒๓๒		
	รวม	๔๖.๘๔๕	๑๕๕			
๕.ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	๘.๕๖๓	๓	๒.๘๕๔	๑๑.๔๐๘**	๐.๐๐๐
	ภายในกลุ่ม	๓๘.๐๓๒	๑๕๒	๐.๒๕๐		
	รวม	๔๖.๕๙๕	๑๕๕			
๖.ความก้าวหน้าในการ ปฏิบัติหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	๓.๕๘๕	๓	๑.๑๙๕	๕.๖๗๘**	๐.๐๐๑
	ภายในกลุ่ม	๓๑.๙๙๕	๑๕๒	๐.๒๑๐		
	รวม	๓๕.๕๘๐	๑๕๕			
๗.ความสัมพันธ์กับ เพื่อนภายในองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	๕.๒๑๒	๓	๑.๗๓๗	๗.๙๓๐**	๐.๐๐๐
	ภายในกลุ่ม	๓๓.๒๙๘	๑๕๒	๐.๒๑๙		
	รวม	๓๘.๕๑๐	๑๕๕			

ตารางที่ ๔.๒๕ เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ จำแนกตามระดับการศึกษา(ต่อ)

(n=๑๕๖)

การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
๘.ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	๑๔.๓๑๙	๓	๔.๗๙๗	๒๔.๗๔๐**	๐.๐๐๐
	ภายในกลุ่ม	๒๙.๔๗๒	๑๕๒	๐.๑๙๔		
	รวม	๔๓.๘๖๓	๑๕๕			
๙.ความมั่นคงและความปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	๑๐.๔๗๕	๓	๓.๔๙๒	๑๕.๔๔๓**	๐.๐๐๐
	ภายในกลุ่ม	๓๔.๓๖๕	๑๕๒	๐.๒๒๖		
	รวม	๔๔.๘๔๐	๑๕๕			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	๗.๕๘๒	๓	๒.๕๒๗	๑๘.๙๓๒**	๐.๐๐๐
	ภายในกลุ่ม	๒๐.๒๘๙	๑๕๒	๐.๑๓๓		
	รวม	๒๗.๘๗๑	๑๕๕			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๕ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ โดยภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า แตกต่างกัน (F = ๑๘.๙๓๒, Sig. = ๐.๐๐๐) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แตกต่างกันทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๒๖ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของระดับการศึกษา
ต่างกันที่มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลใน
อำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวม

(n=๑๕๖)

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ระดับการศึกษา			
		มัธยม/ปวช.	อนุปริญญา/ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		๔.๖๔	๔.๑๕	๔.๒๓	๔.๕๓
มัธยม/ปวช.	๔.๖๔	-	๐.๔๙*	๐.๔๑*	๐.๑๑*
อนุปริญญา/ปวส.	๔.๑๕	-	-	-๐.๐๘	-๐.๓๘
ปริญญาตรี	๔.๒๓	-	-	-	-๐.๓๐
สูงกว่าปริญญาตรี	๔.๕๓	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๖ พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช. มีความคิดเห็นต่อการการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ โดยภาพรวมมากกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สมมติฐานที่ ๑.๕ บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน
 ตารางที่ ๔.๒๗ เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การ
 บริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน
 (n=๑๕๖)

การปฏิบัติหน้าที่ของ บุคลากร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
๑.ลักษณะการปฏิบัติ หน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	๑๐.๑๓๕	๓	๓.๓๗๘	๑๕.๙๔๑**	๐.๐๐๐
	ภายในกลุ่ม	๓๒.๒๑๔	๑๕๒	๐.๒๑๒		
	รวม	๔๒.๓๕๐	๑๕๕			
๒.นโยบายและการ บริหาร	ระหว่างกลุ่ม	๑๔.๖๒๔	๓	๔.๙๗๕	๑๘.๕๖๐**	๐.๐๐๐
	ภายในกลุ่ม	๓๙.๙๒๓	๑๕๒	๐.๒๖๓		
	รวม	๕๔.๕๔๗	๑๕๕			
๓.ผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	๗.๙๖๕	๓	๒.๖๕๕	๑๖.๓๙๐**	๐.๐๐๐
	ภายในกลุ่ม	๒๔.๖๒๔	๑๕๒	๐.๒๖๒		
	รวม	๓๒.๕๙๐	๑๕๕			
๔.สภาพแวดล้อมในการ ปฏิบัติหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	๑๔.๒๙๗	๓	๔.๗๖๖		๐.๐๐๐
	ภายในกลุ่ม	๓๒.๕๓๙	๑๕๒	๐.๒๑๔	๒๒.๒๕๕**	
	รวม	๔๖.๘๔๕	๑๕๕			
๕.ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	๑๐.๗๔๗	๓	๓.๕๘๒	๑๕.๑๘๙**	๐.๐๐๐
	ภายในกลุ่ม	๓๕.๘๓๘	๑๕๒	๐.๒๓๖		
	รวม	๔๖.๕๘๕	๑๕๕			
๖.ความก้าวหน้าในการ ปฏิบัติหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	๑.๘๘๒	๓	๐.๖๒๗	๒.๘๓๐*	๐.๐๔๐
	ภายในกลุ่ม	๓๓.๖๙๘	๑๕๒	๐.๒๒๒		
	รวม	๓๕.๕๘๐	๑๕๕			
๗.ความสัมพันธ์กับ เพื่อนภายในองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	๓.๘๙๘	๓	๑.๒๙๙	๕.๗๐๗*	๐.๐๐๑
	ภายในกลุ่ม	๓๔.๖๑๒	๑๕๒	๐.๒๒๘		
	รวม	๓๘.๕๑๐	๑๕๕			

ตารางที่ ๔.๒๗ เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ จำแนกตามระرایได้ต่อเดือน(ต่อ)
(n=๑๕๖)

การปฏิบัติหน้าที่ของ บุคลากร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
๘.ขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	๑๑.๘๓๐	๓	๓.๙๔๓	๑๘.๗๑๒**	๐.๐๐๐
	ภายในกลุ่ม	๓๒.๐๓๓	๑๕๒	๐.๒๑๑		
	รวม	๔๓.๘๖๓	๑๕๕			
๙.ความมั่นคงและความ ปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	๑๑.๑๓๓	๓	๓.๗๑๑	๑๖.๗๓๕**	๐.๐๐๐
	ภายในกลุ่ม	๓๓.๗๐๖	๑๕๒	๐.๒๒๒		
	รวม	๔๔.๘๔๐	๑๕๕			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	๗.๖๐๐	๓	๒.๕๓๓	๑๘.๙๙๔**	๐.๐๐๐
	ภายในกลุ่ม	๒๐.๒๗๒	๑๕๒	๐.๑๓๓		
	รวม	๒๗.๘๗๑	๑๕๕			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๗พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ โดยภาพรวม จำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือน พบว่า แตกต่างกัน (F = ๑๘.๙๙๔, Sig. = ๐.๐๐๐) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แตกต่างกันทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๒๘ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของระดับรายได้ต่อเดือนต่างกันที่มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ โดยภาพรวมจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

(n=๑๕๖)

รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	รายได้ต่อเดือน			
		ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐- ๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐ - ๒๕,๐๐๐บาท	๓๐,๐๐๐ ขึ้นไป
		๓.๗๕	๔.๑๗	๔.๓๑	๔.๔๗
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐	๓.๗๕	-	๐.๕๘*	๐.๔๔*	๐.๒๘*
๑๐,๐๐๐-๑๕,๐๐๐	๔.๑๗	-	-	-๐.๑๔	-๐.๓๐
๑๕,๐๐๐-๒๕,๐๐๐	๔.๓๑	-	-	-	-๐.๑๖
๓๐,๐๐๐ ขึ้นไป	๔.๔๗	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๘ พบว่า บุคลากรที่มีระดับรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ มีความคิดเห็นต่อการการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ โดยภาพรวมมากกว่าบุคลากรที่มีระดับรายได้ต่อเดือน ๑๐,๐๐๐-๑๕,๐๐๐, ๑๕,๐๐๐-๒๕,๐๐๐ และ ๓๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สมมติฐานที่ ๑.๖ บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน
 ตารางที่ ๔.๒๙ เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การ
 บริหารส่วนตำบลในอำเภอเขกา จังหวัดบึงกาฬ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน
 (n=๑๕๖)

การปฏิบัติหน้าที่ของ บุคลากร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
๑.ลักษณะการปฏิบัติ หน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	๑.๗๙๒	๓	๐.๕๙๗	๒.๒๓๙	๐.๐๘๖
	ภายในกลุ่ม	๔๐.๕๕๗	๑๕๒	๐.๒๖๗		
	รวม	๔๒.๓๕๐	๑๕๕			
๒.นโยบายและการ บริหาร	ระหว่างกลุ่ม	๕.๙๘๐	๓	๑.๙๙๓	๖.๒๓๘**	๐.๐๐๑
	ภายในกลุ่ม	๔๘.๕๖๗	๑๕๒	๐.๓๒๐		
	รวม	๕๔.๕๔๗	๑๕๕			
๓.ผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	๕.๒๕๓	๓	๑.๗๕๑	๙.๗๓๖**	๐.๐๐๐
	ภายในกลุ่ม	๒๗.๓๓๗	๑๕๒	๐.๑๘๐		
	รวม	๓๒.๕๙๐	๑๕๕			
๔.สภาพแวดล้อมในการ ปฏิบัติหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	๓.๕๕๐	๓	๑.๑๘๓	๔.๑๕๔*	๐.๐๐๗
	ภายในกลุ่ม	๔๓.๒๙๖	๑๕๒	๐.๒๘๕		
	รวม	๔๖.๘๔๕	๑๕๕			
๕.ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	๓.๐๖๕	๓	๑.๐๒๒	๓.๕๖๘*	๐.๐๑๖
	ภายในกลุ่ม	๔๓.๕๓๐	๑๕๒	๐.๒๘๖		
	รวม	๔๖.๕๙๕	๑๕๕			
๖.ความก้าวหน้าในการ ปฏิบัติหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	๐.๔๗๖	๓	๐.๑๕๙	๐.๖๘๗	๐.๕๖๑
	ภายในกลุ่ม	๓๕.๑๐๔	๑๕๒	๐.๒๓๑		
	รวม	๓๕.๕๘๐	๑๕๕			
๗.ความสัมพันธ์กับ เพื่อนภายในองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	๒.๔๖๑	๓	๐.๘๒๐	๓.๔๖๐*	๐.๐๑๘
	ภายในกลุ่ม	๓๖.๐๔๙	๑๕๒	๐.๒๓๗		
	รวม	๓๘.๕๑๐	๑๕๕			

ตารางที่ ๔.๒๙ เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน(ต่อ)
(n=๑๕๖)

การปฏิบัติหน้าที่ของ บุคลากร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
๘.ขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	๓.๔๖๖	๓	๑.๑๕๕	๔.๓๔๗*	๐.๐๐๖
	ภายในกลุ่ม	๔๐.๓๙๗	๑๕๒	๐.๒๖๖		
	รวม	๔๓.๘๖๓	๑๕๕			
๙.ความมั่นคงและความ ปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	๓.๕๐๓	๓	๑.๑๖๘	๔.๒๙๓*	๐.๐๐๖
	ภายในกลุ่ม	๔๑.๓๓๗	๑๕๒	๐.๒๗๒		
	รวม	๔๔.๘๔๐	๑๕๕			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	๑.๙๘๔	๓	๐.๖๖๑	๓.๘๘๓*	๐.๐๑๐
	ภายในกลุ่ม	๒๕.๘๘๗	๑๕๒	๐.๑๗๐		
	รวม	๒๗.๘๗๑	๑๕๕			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๙ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ โดยภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า แตกต่างกัน ($F = ๓.๘๘๓$, $Sig. = ๐.๐๑๐$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬแตกต่างกันโดยส่วนมาก ส่วนด้านที่ไม่แตกต่างกัน ได้แก่ ด้านลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ ($F = ๒.๒๓๙$, $Sig. = ๐.๐๘๖$) และด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ ($F = ๐.๖๘๗$, $Sig. = ๐.๕๖๑$)

ตารางที่ ๔.๓๐ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของอายุต่างกันที่มี
ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา
จังหวัดบึงกาฬ โดยภาพรวมจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

(n=๑๕๖)

ประสบการณ์	\bar{X}	ประสบการณ์			
		ต่ำกว่า ๑ ปี	๑-๕ ปี	๖-๑๐ ปี	มากกว่า ๑๐ ปี
		๓.๖๗	๔.๑๖	๔.๒๓	๔.๓๒
ต่ำกว่า ๑ ปี	๓.๖๗	-	-๐.๔๙	-๐.๕๖*	-๐.๖๕*
๑-๕ ปี	๔.๑๖	-	-	-๐.๐๗	-๐.๑๖*
๖-๑๐ ปี	๔.๒๓	-	-	-	๐.๐๙
มากกว่า ๑๐ ปี	๔.๓๒	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๓๐ พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า ๑ ปี มีความคิดเห็นต่อการการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ โดยภาพรวมน้อยกว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า ๖-๑๐ ปี และ มากกว่า ๑๐ ปี และบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน ๑-๕ ปี มีความคิดเห็นต่อการการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ โดยภาพรวมน้อยกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า ๖-๑๐ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สมมติฐานที่ ๒ วัฒนธรรมองค์การมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ

จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) โดยกำหนดให้วัฒนธรรมองค์การ (X) เป็นตัวแปรต้น ประกอบด้วย ๑. ด้านเน้นรายละเอียดงาน (X1), ๒. ด้านเน้นผลงาน (X2), ๓. ด้านเน้นบุคลากร (X3), ๔. ด้านเน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม (X4), ๕. ด้านเน้นการแข่งขันและเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ (X5), ๖. ด้านเน้นความมั่นคง (X6), และ ๗. ด้านเน้นนวัตกรรม

และการยอมรับความเสี่ยง (X7) และกำหนดให้ การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร (Y) เป็นตัวแปรตาม ได้รายละเอียดดังนี้

ตารางที่ ๔.๓๑ ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ โดยกำหนดให้วัฒนธรรมองค์การ (X) เป็นตัวแปรต้น และกำหนดให้ การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร (Y) เป็นตัวแปรตาม

Model	Coefficients ^a				Sig.
	Unstandardize		Standardized	t	
	d Coefficients	Coefficients			
B	Std. Error	Beta			
ค่าคงที่	-.404	.325		-1.244	.216
ด้านเน้นรายละเอียดงาน (X1)	.190	.054	.199	3.506**	.001
ด้านเน้นผลงาน (X2)	.070	.045	.091	1.561	.121
ด้านเน้นบุคลากร (X3)	.303	.050	.346	6.039**	.000
ด้านเน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม (X4)	.018	.076	.014	.234	.815
ด้านเน้นการแข่งขันและเอาชนะ	.144	.073	.108	1.983*	.049
คู่แข่งชั้นทางธุรกิจ (X5)					
ด้านเน้นความมั่นคง (X6)	.268	.048	.321	5.571**	.000
ด้านเน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง (X7)	.110	.049	.121	2.250*	.026

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ได้ค่า F = ๔๔.๘๑๓ p-value (Sig) = 0.000 และ R-square = ๐.๖๗๙(๖๗.๙%)

แสดงว่า องค์ประกอบทุกด้านของวัฒนธรรมองค์การ (X) ได้แก่ ๑. ด้านเน้นรายละเอียดงาน (X1) ๒. ด้านเน้นผลงาน (X2) ๓. ด้านเน้นบุคลากร (X3) ๔. ด้านเน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม (X4) ๕. ด้านเน้นการแข่งขันและเอาชนะคู่แข่งชั้นทางธุรกิจ (X5) ๖. ด้านเน้นความมั่นคง (X6) และ ๗. ด้านเน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง (X7) มีอิทธิพลร่วมกันต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร (Y) และทุก

องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การ สามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ได้ร้อยละ ๖๗.๙

และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การด้านรายละเอียดงาน (X1) ($t = ๓.๕๐๖$, Sig. = ๐.๐๐๑) ด้านเน้นบุคลากร (X3) ($t = ๖.๐๓๙$, Sig. = ๐.๐๐๐) ด้านเน้นความมั่นคง (X6) ($t = ๕.๕๗๑$, Sig. = ๐.๐๐๐) มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ด้านเน้นการแข่งขันและเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ (X5) ($t = ๑.๙๘๓$, Sig. = ๐.๐๔๙) ด้านเน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง (X7) ($t = ๒.๒๕๐$, Sig. = ๐.๐๒๖) มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร (Y) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การด้านเน้นผลงาน (X2) ($t = ๑.๕๖๑$, Sig. = ๐.๑๒๑) และด้านเน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม (X4) ($t = ๐.๒๓๔$, Sig. = ๐.๘๑๕) ไม่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร (Y)

๔.๕ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การที่ผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ

สำหรับปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาที่เจอในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรการกำหนดหน้าที่ในลักษณะการปฏิบัติหน้าที่เป็นทีมในบางเรื่องยังไม่ชัดเจน มีการสั่งงานซ้ำซ้อนการปฏิบัติหน้าที่จึงประสบปัญหาล่าช้า ไม่เป็นสัดส่วนแน่ชัด และหน่วยงานยังมีการดำเนินการและการประสานงานยังไม่ตอบสนองต่องานที่ดีพอ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ คือ ผู้บริหารต้องมีนโยบายให้บุคลากรส่วนร่วมในการประสานงานมากขึ้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจในแนวทางปฏิบัติหน้าที่ร่วมกัน ลดปัญหาการแบ่งหน้าที่ที่ไม่ชัดเจน และลดปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ล่าช้า เป็นการเรียนรู้และปฏิบัติงานร่วมกัน เกิดการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรรวมไปถึงองค์กร

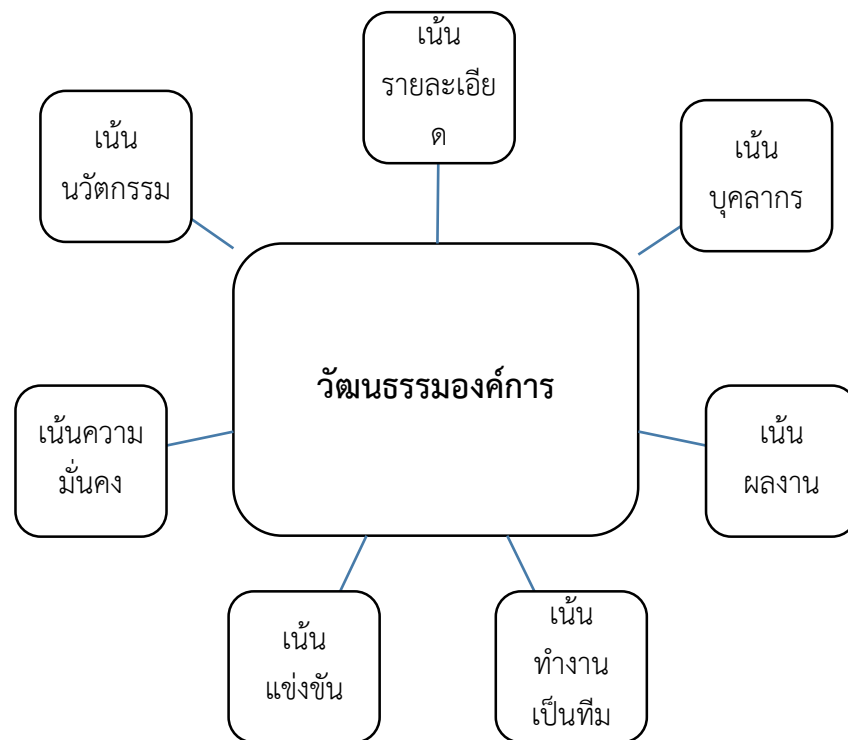
๔.๖ ผลการวิเคราะห์การสัมภาษณ์เชิงลึกของผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ ที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร

๔.๖.๑ วัฒนธรรมองค์การ

การสัมภาษณ์นี้มีจุดมุ่งหมายในการศึกษารวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ ซึ่งสรุปบทสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) จำนวน ๑๐ คน ดังต่อไปนี้

๑. ด้านวัฒนธรรมองค์การ

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีประเด็น ดังต่อไปนี้ วัฒนธรรมองค์การเน้นการให้บริการด้วยใจ ทำงานเป็นทีมเพื่อให้การทำงานรวดเร็ว ทันต่อสถานการณ์ มีประสิทธิภาพ ทั้งในระดับเดียวกันและระดับผู้บังคับบัญชา ต้องมีการเน้นรายละเอียดงานที่ทำ มีการอบรมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจ และมีใจรักในการให้บริการประชาชน ผู้บริหารได้มอบอำนาจในการตัดสินใจทำงาน เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในการทำงานให้รายงานต่อผู้บังคับบัญชาทราบตามลำดับ เพื่อจะได้มีการพิจารณาแก้ไขปัญหาร่วมกัน



แผนภาพที่ ๔.๑ แสดงแบบสังเคราะห์การสัมภาษณ์ด้านวัฒนธรรมองค์การ

๒. ด้านการปฏิบัติหน้าที่

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีประเด็น ดังต่อไปนี้ การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลมีการเน้นการปฏิบัติหน้าที่ การทำงานเป็นทีม เนื่องจากว่าการทำงานเป็นทีม นั้นเป็นส่วนสำคัญในการที่จะขับเคลื่อนให้องค์กรสามารถพัฒนาศักยภาพในด้านต่างๆ ต่อไปได้ โดยปัจจัยหลักจะมีการแบ่งงานกันทำ มีการประชุมเพื่อปรึกษาหารือกันและแบ่งงานกันรับผิดชอบ มีการจัดการฝึกอบรมเพื่อให้บุคลากรที่ทำงานร่วมกัน มีความรู้ความสามารถเหมาะสมในการที่จะทำงานร่วมกัน ซึ่งในส่วนที่สำคัญสำหรับวัฒนธรรมองค์การที่ได้ข้อมูล เป็นลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ซึ่งมีความเชื่อมโยงกัน คือ การทำงานเป็นทีม มีการฝึกอบรม มีการประสานงานร่วมกันกับหน่วยงานต่างๆ^๑

การทำงานเป็นทีมช่วยสนับสนุน (support) ให้องค์กรสามารถในการที่จะบริหารจัดการงานต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี^๒นโยบายและการบริหารงาน ถือว่าเป็นส่วนสำคัญของหน่วยงาน เพราะว่่านโยบายที่กำหนดนั้นเป็นเหมือนแผนที่ที่จะนำองค์กรไปสู่ความเจริญรุ่งเรือง^๓ การปฏิบัติงาน

โดยภาพรวมจะต้องอาศัยองค์ประกอบที่สำคัญคือการประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ มีการประสานงานกับประชาชน ชุมชนต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ เข้าใจ เข้าถึง นโยบายที่ดำเนินการก็เป็นไปตามกรอบที่รัฐกำหนด โดยส่วนมากนโยบายการบริหารก็มุ่งเน้นในเรื่องของการสร้างความรู้พื้นฐานให้กับบุคคลในองค์กร สร้างแนวความคิดเกี่ยวกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป็นต้น หรือสร้างองค์ความรู้ที่สำคัญซึ่งเป็นปัจจัยหลักในการดำเนินชีวิตของผู้คนในสังคม และเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนให้มีการอยู่ดีกินดี มีความก้าวหน้าตามวิถีชีวิตของชุมชนที่องค์กรจะต้องกำหนดนโยบายที่ชัดเจนและให้ความสำคัญเพื่อเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาในการบริหารจัดการชุมชนร่วมกับหน่วยงานต่างๆ^๔

อีกด้านหนึ่งที่หน่วยงานให้ความสำคัญ คือ การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่พนักงานบุคลากรที่ทำงาน เพราะว่าการเสริมสร้างกำลังใจเป็นส่วนสำคัญในการที่จะให้เกิดความเป็นมิตรภาพในการทำงานร่วมกัน โดยมีการไปศึกษาดูงานในต่างถิ่นต่างๆที่ เสริมสร้างความสัมพันธ์หรือทำกิจกรรมที่เป็นไปเพื่อสร้างความสมัครสมานสามัคคี เป็นกิจกรรมที่เน้นส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายใน

^๑ ส.ต.อ.เถลิงศักดิ์ ภูอากาศ, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะอาด ปฏิบัติหน้าที่นายกององค์การบริหารส่วนตำบล

^๒ สัมภาษณ์นายถาวร จันทราศรี, นายกององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจั้น, ๑ ธันวาคม ๒๕๖๒.

^๓ สัมภาษณ์นายสุวรรณา กุมภีโร, นายกององค์การบริหารส่วนตำบลปงไฮ, ๑ ธันวาคม ๒๕๖๒.

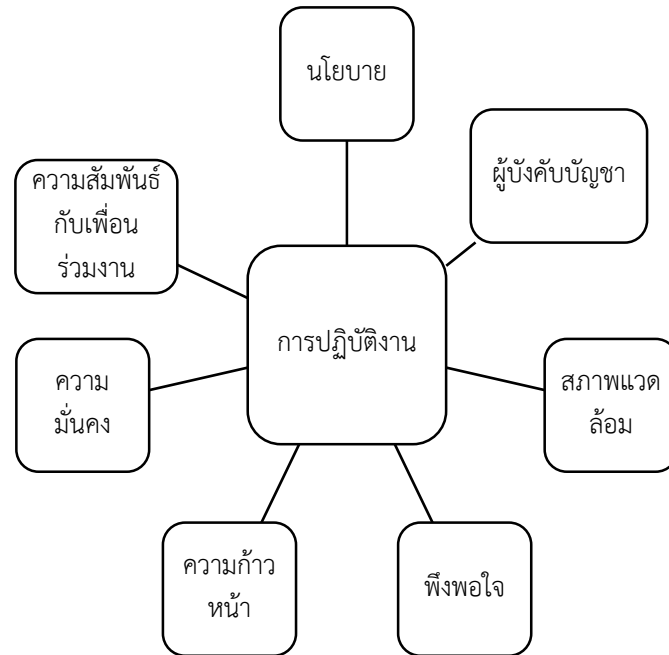
^๔ สัมภาษณ์นายพิชัย คำภูษา, ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลปงไฮ, ๑ ธันวาคม ๒๕๖๒.

องค์กร ซึ่งนโยบายนี้เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์การที่มีการดำเนินการเพื่อที่จะทำให้องค์กรมีความสมัครสมานสามัคคีและเสริมสร้างกำลังใจให้กับคนที่ทำงานร่วมกัน^๕ โดยมุมมองพื้นฐาน งานจะมีความเจริญรุ่งเรืองและเป็นไปในทิศทางที่ดีได้จะต้องอาศัยบุคลากรในหน่วยงานซึ่งจะต้องเป็นผู้ที่มีความเสียสละในหน้าที่การงาน โดยทุกคนจะต้องมีคุณธรรมพื้นฐานในจิตใจของตนเอง ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มาจากการคัดเลือกคัดสรรบุคลากรอย่างที่ได้กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การอย่างแรกที่สำคัญ คือ บุคลากรและลักษณะงาน การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร โดยจะต้องอาศัยการเชื่อมโยงกัน ทั้งการปฏิบัติหน้าที่ การกำหนดนโยบาย แบบแผนในการบริหารงานต่างๆ รวมทั้งการเสริมสร้างกำลังใจ^๖ ปัจจัยหลักในการค้าจูงองค์กร คือ การเสริมสร้างกำลังใจให้กับบุคลากรเป็นส่วนสร้างมิตรภาพไมตรีที่ยั่งยืน เพราะว่าบุคลากรในหน่วยงานจะทำงานราบรื่นไปได้ ไม่ได้อาศัยเพียงกรอบ แนวคิด หรือพื้นฐานนโยบายที่รัฐเป็นตัวกำหนด แต่อาศัยพื้นฐานทางด้านจิตใจซึ่งเป็นพื้นฐานธรรมดาเพื่อให้เกิดมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ในการทำงาน มีความรักใคร่ ความสามัคคีปรองดองกันในที่ทำงาน ความมีน้ำใจมิตรภาพไมตรีต่อกันในที่ทำงานเป็นพื้นฐานให้กับองค์กรมีความเป็นพี่เป็นน้อง มีวัฒนธรรมที่เรียกว่า เป็นวัฒนธรรมเหมือนพี่เหมือนน้อง จัดเป็นวัฒนธรรมอย่างหนึ่งที่สร้างความปรองดองกันขึ้นมาในองค์กร ถ้ามีข้อขัดแย้งหรือมีปัญหาเกี่ยวกับองค์กรที่เกิดขึ้น ต้องมีความพยายามในการที่จะจัดการโดยการเรียกประชุมเพื่อปรึกษาหารือหรือมีการพูดคุยการเจรจาจน เพื่อให้เกิดความเข้าใจกันในปัญหาความขัดแย้งซึ่งอาจเกิดจากความไม่พอใจ ความขุ่นเคืองต่างๆที่เกิดขึ้น ปัญหาเหล่านี้สามารถแก้ไขได้ แต่จะต้องอาศัยความร่วมมือกับทุกฝ่าย โดยทุกฝ่ายจะต้องให้ความสำคัญกับการสร้างความสมัครสมานสามัคคี ไม่นิยมในการสร้างความทะเลาะเบาะแว้งกัน ช่วยกันทำงานสร้างสัมพันธภาพ เมื่อมีความสมัครสมานสามัคคีกัน งานที่จะต้องอาศัยความร่วมมือก็จะมี ความราบรื่น มีความช่วยเหลือกันทำงาน ทำให้เกิดการดำเนินงานเป็นทีมขึ้น เพราะฉะนั้น นโยบายหรือแผนงานที่กำหนดชัดเจนในเรื่องของการกำหนดหน้าที่ของบุคลากรในเรื่องของการเสริมสร้างคุณธรรมพื้นฐานให้เกิดขึ้นภายในองค์กรหรือแม้กระทั่งการเสริมสร้างกำลังใจต่อบุคลากรที่ทำงานร่วมกันในหน่วยงาน จะต้องมีเป้าหมายหรือทิศทางเพื่อมุ่งให้เกิดเอกภาพภายในองค์กร^๗

^๕ สัมภาษณ์นางสาวมณฑิรา อินธิเสน, หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปงไฮ, ๑ ธันวาคม ๒๕๖๒.

^๖ สัมภาษณ์นายบำเพ็ญ กลมเวคิน, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจั้น, ๑ ธันวาคม ๒๕๖๒.

^๗ สัมภาษณ์นายถาวร จันทร์าศรี, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจั้น, ๓ ธันวาคม ๒๕๖๒.

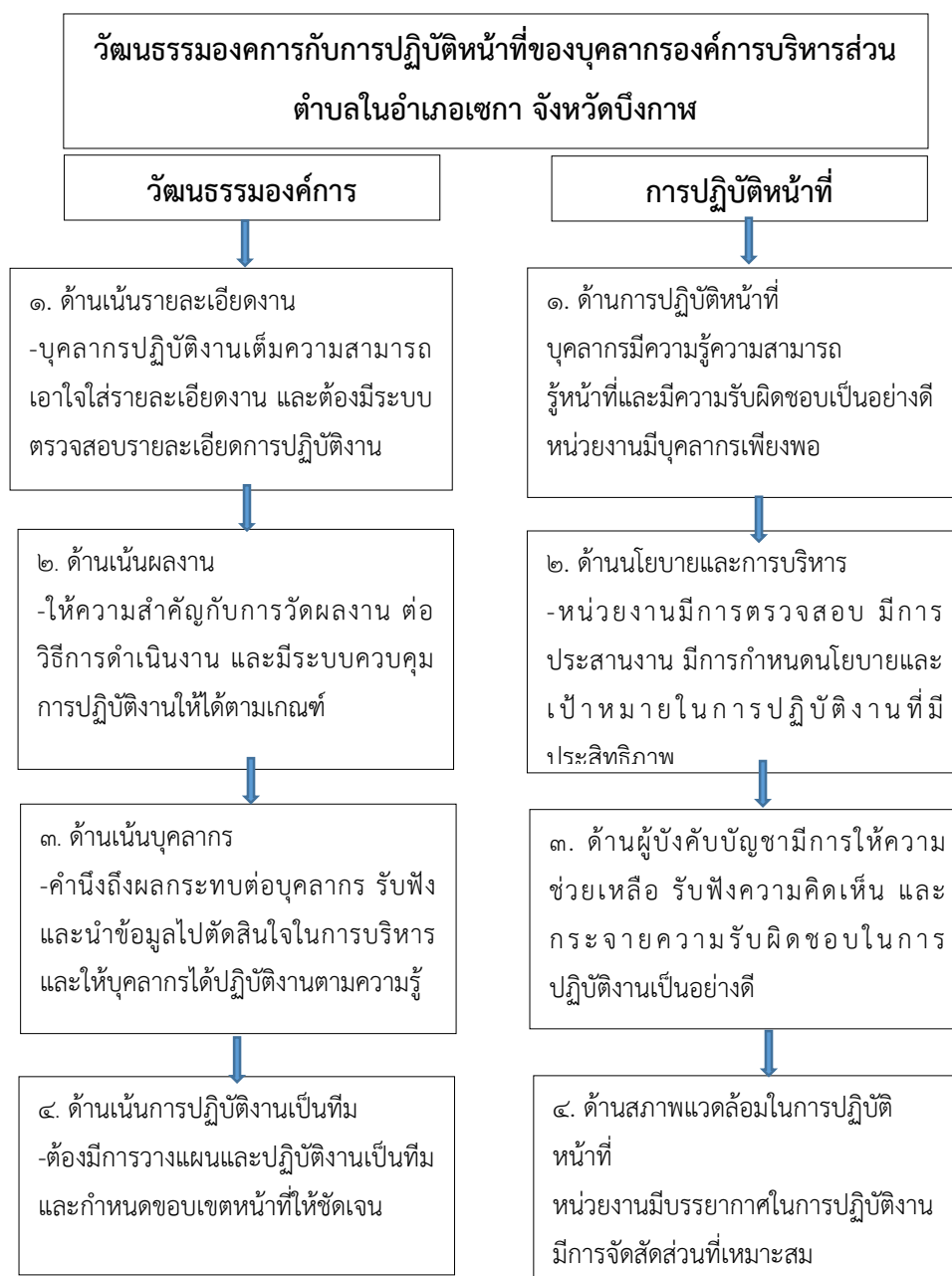


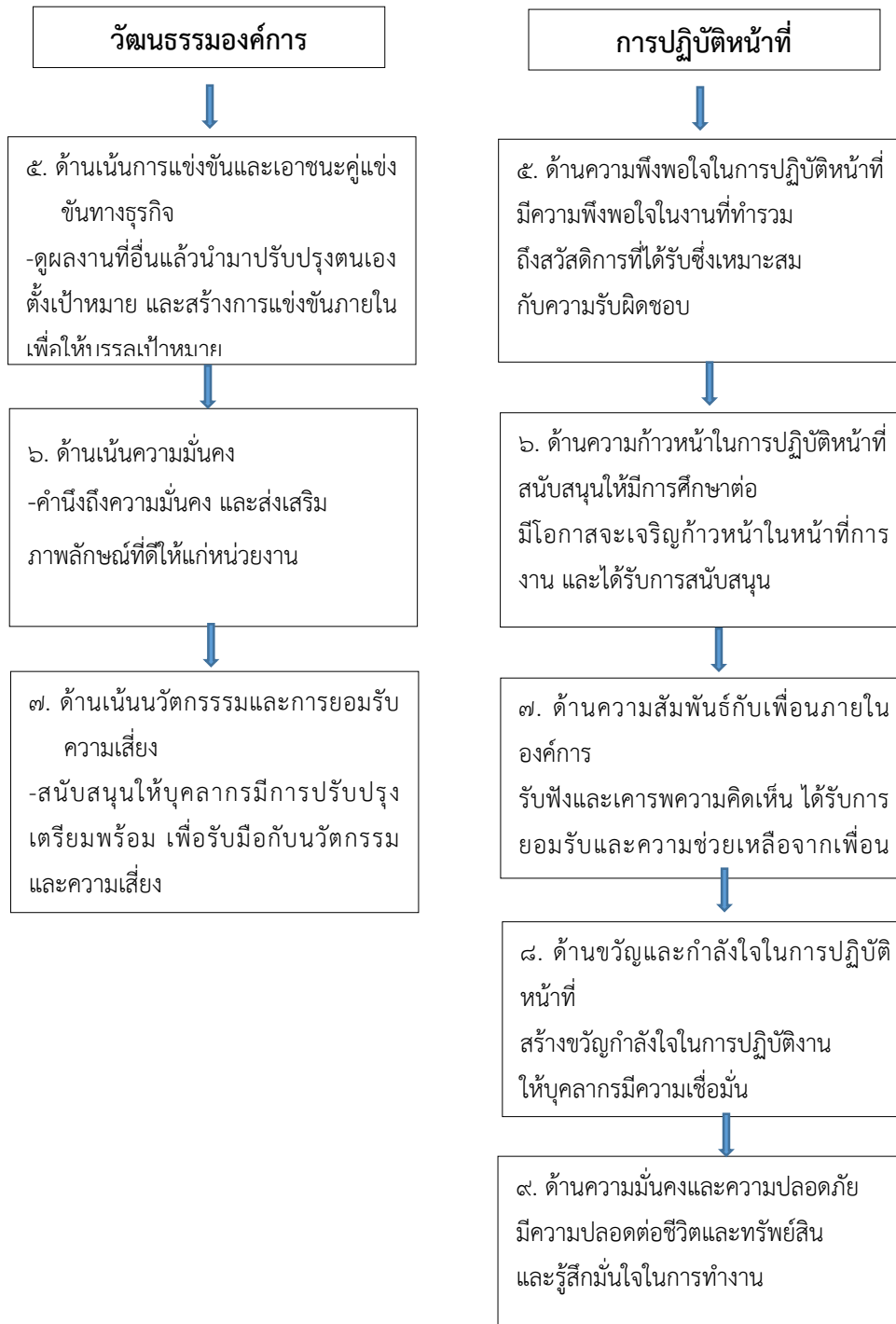
แผนภาพที่ ๔.๒ แสดงการสังเคราะห์การสัมภาษณ์ด้านการปฏิบัติงาน

๔.๖ องค์ความรู้

๔.๖.๑ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

จากการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การกับการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ ผู้วิจัยได้องค์ความรู้ ดังแสดงในแผนภาพที่ ๔.๓ ดังนี้





แผนภาพที่ ๔.๓ องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

จากแผนภาพที่ ๔.๑ องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย “วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ” สรุปได้ ดังนี้

๑. วัฒนธรรมองค์การ

๑.๑ ด้านเน้นรายละเอียดงาน หน่วยงานต้องกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานเต็มความสามารถ เอาใจใส่รายละเอียดงาน และต้องมีระบบตรวจสอบรายละเอียดการปฏิบัติงานที่ครอบคลุม

๑.๒ ด้านเน้นผลงาน หน่วยงานต้องให้ความสำคัญกับการวัดผลของการปฏิบัติงานที่บุคลากรทำเสร็จ ให้ความสำคัญต่อรายละเอียดของวิธีการดำเนินงาน และต้องมีระบบควบคุมการปฏิบัติงานให้ได้ตามเกณฑ์

๑.๓ ด้านเน้นบุคลากร เมื่อมีการเปลี่ยนแปลง หรือมีคำสั่งงานหน่วยงานต้องคำนึงถึงผลกระทบต่อบุคลากร รับฟังและนำข้อมูลไปตัดสินใจในการบริหารจัดการ และต้องจัดสรรให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถ

๑.๔ ด้านเน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม หน่วยงานต้องมีการวางแผนและปฏิบัติงานเป็นทีม และต้องกำหนดขอบเขตหน้าที่ให้ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรรับทราบหน้าที่รับผิดชอบของตนเองและปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ

๑.๕ ด้านเน้นการแข่งขันและเอาชนะคู่แข่งชั้นทางธุรกิจ หน่วยงานควรจัดให้มีการศึกษาดูผลงานของหน่วยงานอื่นที่มีศักยภาพและคุณภาพที่ดี แล้วนำมาปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในหน่วยงาน ต้องมีการตั้งเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และควรสร้างบรรยากาศการแข่งขันการปฏิบัติงาน เพื่อกระตุ้นและสร้างความท้าทายใหม่ ๆ ให้บุคลากรภายในหน่วยงาน

๑.๖ ด้านเน้นความมั่นคง หน่วยงานต้องคำนึงถึงความมั่นคง และส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่หน่วยงาน

๑.๗ ด้านเน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง หน่วยงานต้องส่งเสริมให้บุคลากรมีการปรับปรุง เตรียมพร้อม เพื่อรับมือกับนวัตกรรมใหม่ ๆ และเพื่อรับความเสี่ยงในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ อันอาจจะเกิดขึ้นในอนาคต

๒. การปฏิบัติหน้าที่

๒.๑ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ บุคลากรต้องมีความรู้ความสามารถ รู้หน้าที่และมีความรับผิดชอบของตนเองเป็นอย่างดี และหน่วยงานต้องจัดการสรรหาบุคลากรให้เพียงพอต่องานที่มี เพื่อให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพ

๒.๒ ด้านนโยบายและการบริหาร หน่วยงานต้องมีการตรวจสอบ มีการประสานงาน และมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่รวดเร็วและชัดเจน

๒.๓ ด้านผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรให้ความช่วยเหลือเมื่อบุคลากรซึ่งอยู่ภายใต้บังคับบัญชาประสบปัญหาในการปฏิบัติงานหรือปัญหาส่วนตัว ต้องรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร และกระจายความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้ทั่วถึงบุคลากรทั้งหมดภายในหน่วยงาน เพื่อที่จะให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน

๒.๔ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ หน่วยงานควรสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน ด้านต่าง ๆ เช่น จัดสถานที่เป็นสัดส่วนที่เหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน จัดหาอุปกรณ์อำนวยความสะดวกแก่การปฏิบัติงานให้พร้อม เป็นต้น

๒.๕ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ หน่วยงานต้องสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรภายในหน่วยงานมีความพึงพอใจในงานที่ทำรวมถึงสวัสดิการที่ได้รับซึ่งต้องเหมาะสมกับความรับผิดชอบ

๒.๖ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ หน่วยงานควรสนับสนุนให้บุคลากรมีการศึกษาต่อ เพื่อจะได้มีโอกาสจะเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และควรให้การสนับสนุนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้ได้ความก้าวหน้าในการงาน

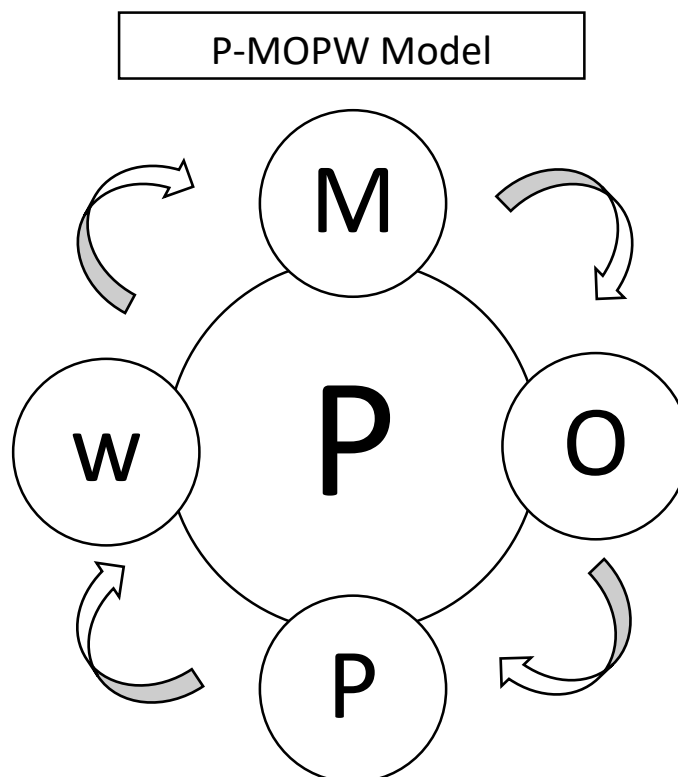
๒.๗ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนภายในองค์กร บุคลากรภายในหน่วยงานควรรับฟังและเคารพความคิดเห็นของกันและกัน และควรช่วยเหลือหรือให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน ตามโอกาสและกำลังของตนเท่าที่จะช่วยได้ เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดในหน่วยงาน

๒.๘ ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ หน่วยงานควรสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในการที่จะปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานต่อไป

๒.๙ ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย หน่วยงานต้องมีการบริหารจัดการที่ดี จนสามารถทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน และรู้สึกมั่นใจในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ต่อไป

๔.๖.๒ องค์ความรู้ที่ได้รับจากการสังเคราะห์งานวิจัย

ผู้วิจัยได้รับองค์ความรู้จากการสังเคราะห์งานวิจัย ดังแสดงในแผนภาพที่ ๔.๔



แผนภาพที่ ๔.๔ องค์ความรู้ที่ได้รับจากการสังเคราะห์งานวิจัย

M = Manager ผู้บริหารต้องออกแบบวัฒนธรรมองค์การ เพื่อให้บุคลากรมีค่านิยมในการปฏิบัติงานร่วมกัน เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

O = Organization Culture วัฒนธรรมองค์การเป็นค่านิยมร่วมกันในการปฏิบัติหน้าที่ ถือเป็นตัวกำหนดทิศทางการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การ

P = Personnel บุคลากร รับรู้ร่วมกันถึงวัฒนธรรมขององค์การ แล้วลงมือปฏิบัติงานในทิศทางที่กำหนดร่วมกัน

W = Work การปฏิบัติหน้าที่ตามทิศทางของรูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่ผู้บริหารออกแบบเพื่อให้มีประสิทธิภาพ

P = Performance ประสิทธิภาพของงานที่บุคลากรได้ปฏิบัติตามทิศทางที่กำหนด

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ” โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้ ๑) เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ ๒) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ ๓) เพื่อนำเสนอแนวทางการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ

การศึกษาวินิจฉัยครั้งนี้ ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ ซึ่งใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง จากสูตรของ Taro Yamane กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๑๕๖ คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่ ๓ กลุ่มขึ้นไป เมื่อผลการวิจัยพบว่ามีค่าความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD.) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ประกอบการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน ๑๒ คน และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีจำนวน ๘๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๘๐ มีอายุ ๓๓-๔๐ ปี มีจำนวน ๗๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๔๐ มีสถานภาพสมรส จำนวน ๙๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๖๐ มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๘๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๒๐ มีประสบการณ์การทำงาน ๑-๕ ปี จำนวน ๘๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๘๐ มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง ๑๐,๐๐๐-๑๕,๐๐๐ บาท มีจำนวน ๖๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๐๐

๕.๑.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ แบ่งเป็น ๗ ด้าน ได้แก่ ด้านเน้นรายละเอียดงาน ด้านเน้นผลงาน ด้านเน้นบุคลากร ด้านเน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม ด้านเน้นการแข่งขันและเอาชนะ คู่แข่งขันทางธุรกิจ ด้านเน้นความมั่นคง วัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ ดังนี้ ๑. ด้านด้านเน้นรายละเอียดงาน ($\bar{X} = ๔.๒๓$, S.D. = ๐.๔๔) ๒. ด้านด้านเน้นความมั่นคง ($\bar{X} = ๔.๒๐$, S.D. = ๐.๕๑) ๓. ด้านวัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง ($\bar{X} = ๔.๑๗$, S.D. = ๐.๔๖) ๔. ด้านด้านเน้นผลงาน ($\bar{X} = ๔.๐๘$, S.D. = ๐.๕๕) ๕. ด้านด้านเน้นบุคลากร ($\bar{X} = ๔.๐๕$, S.D. = ๐.๔๘) ๖. ด้านเน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม ($\bar{X} = ๔.๐๔$, S.D. = ๐.๓๓) ๗. ด้านเน้นการแข่งขันและเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ ($\bar{X} = ๔.๐๑$, S.D. = ๐.๓๒) และรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๑$, S.D. = ๐.๒๙) ตามลำดับ

๕.๑.๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ แบ่งเป็น ๙ ด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนภายในองค์กร ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ และด้านความมั่นคงและความปลอดภัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ ดังนี้ ๑. ความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{X} = ๔.๒๕$, S.D. = ๐.๔๘) ๒. ความสัมพันธ์กับเพื่อนภายในองค์กร ($\bar{X} = ๔.๑๘$, S.D. = ๐.๕๐) ๓. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{X} = ๔.๑๕$, S.D. = ๐.๕๓) ๔. ความมั่นคงและความปลอดภัย ($\bar{X} = ๔.๑๓$, S.D. = ๐.๕๓) ๕. ลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{X} = ๔.๑๓$, S.D. = ๐.๕๒) ๖. นโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = ๔.๑๓$, S.D. = ๐.๕๙) ๗. ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{X} =$

๔.๑๓, S.D. = ๐.๕๕) ๘. ผู้บังคับบัญชา (\bar{X} = ๔.๑๒, S.D. = ๐.๔๖) ๙. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ (\bar{X} = ๔.๑๐, S.D. = ๐.๕๕) ตามลำดับ

๕.๑.๓ ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและรายได้ต่อเดือน เพื่อนำไปสู่การตอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดได้ ดังนี้

สมมติฐานที่ ๑.๑ เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ โดยภาพรวม จำแนกตามเพศ ผลการวิจัยพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ($t = ๒.๓๔๔$, Sig. = ๐.๐๒๐) ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ ๑.๒ เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ จำแนกตามอายุ ผลการวิจัยพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ($F = ๔.๒๖๙$, Sig. = ๐.๐๐๖) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ ๑.๓ เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ จำแนกตามสถานภาพสมรส ผลการวิจัยพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ($F = ๓.๓๒๔$, Sig. = ๐.๐๓๙) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ ๑.๔ เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ จำแนกตามระดับการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ($F = ๑๘.๙๓๒$, Sig. = ๐.๐๐๐) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ ๑.๕ เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ผลการวิจัยพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ($F = ๑๘.๙๙๔$, Sig. = ๐.๐๐๐) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ ๑.๖ เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัยพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ($F = ๓.๘๘๓$, Sig. = ๐.๐๑๐) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ ๒ วัฒนธรรมองค์การมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบทุกด้านของวัฒนธรรมองค์การ ได้แก่ ๑. ด้านเน้นรายละเอียดงาน ๒. ด้านเน้นผลงาน ๓. ด้านเน้นบุคลากร ๔. ด้านเน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม ๕. ด้านเน้นการแข่งขันและเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ ๖. ด้านเน้นความมั่นคง และ ๗. ด้านเน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยงมีอิทธิพลร่วมกันต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร และทุกองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ได้ร้อยละ ๖๗.๙

และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การด้านรายละเอียดงาน ($t = ๓.๕๐๖$, $Sig. = ๐.๐๐๑$) ด้านเน้นบุคลากร ($t = ๖.๐๓๙$, $Sig. = ๐.๐๐๐$) ด้านเน้นความมั่นคง ($t = ๕.๕๗๑$, $Sig. = ๐.๐๐๐$) มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ด้านเน้นการแข่งขันและเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ ($t = ๑.๙๘๓$, $Sig. = ๐.๐๔๙$) ด้านเน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง ($t = ๒.๒๕๐$, $Sig. = ๐.๐๒๖$) มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การด้านเน้นผลงาน ($t = ๑.๕๖๑$, $Sig. = ๐.๑๒๑$) และด้านเน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม ($t = ๐.๒๓๔$, $Sig. = ๐.๘๑๕$) ไม่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

๕.๒.๑ อภิปรายผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ แบ่งเป็น ๗ ด้าน ได้แก่ ด้านเน้นรายละเอียดงาน ด้านเน้นผลงาน ด้านเน้นบุคลากร ด้านเน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม ด้านเน้นการแข่งขันและเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ ด้านเน้นความมั่นคง ด้านเน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ ดังนี้

ด้านวัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ แสดงว่าองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ มีความคาดหวังให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีการเอาใจใส่ในรายละเอียดของการทำงาน และมีระบบการตรวจสอบรายละเอียดการทำงานที่ดี

ด้านด้านเน้นผลงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ แสดงว่าองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ มีการให้

ความสำคัญกับการวัดผลสำเร็จของการทำงาน มีการให้ความสำคัญต่อผลลัพธ์ของการทำงานมากกว่าวิธีการ และมีระบบการควบคุมการปฏิบัติงานให้ได้ผลตามเกณฑ์มาตรฐาน มากพอสมควร

ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ มีการตัดสินใจในการบริหารงานโดยคำนึงผลกระทบต่อบุคลากร มีการรับฟังและนำข้อมูลจากบุคลากรไปพิจารณาตัดสินใจในการบริหาร และมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ มาก

ด้านวัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติหน้าที่เป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อผลการวิจัยพบว่า การวางแผนการทำงานในลักษณะการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ถัดมาเป็นการปฏิบัติงานโดยการปฏิบัติงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก และการกำหนดอำนาจหน้าที่ในลักษณะการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬนั้น มีการปฏิบัติงานและการวางแผนงานอย่างเป็นทีมมาก แต่ยังไม่มีการกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่การปฏิบัติงานยังไม่ดีพอ เนื่องจากในหน่วยงานยังมีการสื่อสารไม่ชัดเจนและรวดเร็วจึงทำให้การกำหนดขอบเขตอำนาจการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน ล่าช้าไปบ้าง

ด้านวัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและเอาชนะคู่แข่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อผลการวิจัยพบว่า ลักษณะการปฏิบัติงานที่ตรงตามเป้าหมาย อยู่ในระดับมาก ถัดมาเป็นหน่วยงานมีการดำเนินงานที่ดีกว่าหน่วยงานอื่น อยู่ในระดับปานกลาง และการปฏิบัติงานในสภาพแข่งขันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ แสดงว่า องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬนั้น มีการติดตามงานของหน่วยงานอื่นและนำมาปรับปรุงหน่วยงานตนเอง มากพอสมควร แต่มีการตั้งเป้าหมายการปฏิบัติงาน และมีการแข่งขันกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ยังไม่มากนัก อาจเป็นเพราะหน่วยงานเป็นหน่วยงานราชการ จึงไม่ได้เน้นการแข่งขันในการปฏิบัติงานเหมือนภาคเอกชนมากนัก

ด้านด้านเน้นความมั่นคง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ แสดงให้เห็นว่า องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬนั้น มีการตัดสินใจในการดำเนินงานต่างๆโดยคำนึงถึงความมั่นคงของหน่วยงาน มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ให้ความสำคัญต่อหน่วยงาน และมีการส่งเสริมการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้หน่วยงานเป็นที่รู้จัก ในระดับที่มาก

ด้านวัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ แสดงว่า องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ มีการสนับสนุนให้มีการปรับปรุง และให้มีนวัตกรรมใหม่ๆในการ

ปฏิบัติงาน มีการเตรียมพร้อมเพื่อเผชิญความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน มีการบริหารจัดการความเสี่ยง เพื่อป้องกันและหลีกเลี่ยงปัญหา ในระดับที่ดี

ซึ่งจากผลการศึกษาข้างต้นนั้น ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ศิริพร ม่านกลาง** ได้วิจัย เรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)” ผลการวิจัยผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กร เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านเน้นความมั่นคง วัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง วัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่ง ด้านเน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม วัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด วัฒนธรรมที่เน้นบุคคล และด้านเน้นผลงาน^๑ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **เดชา สิทธิกรณ** ได้วิจัยเรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขต อำเภอดงหลวงจังหวัด มุกดาหาร” พบว่า ๑. ความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอดงหลวงจังหวัดมุกดาหาร ต่อ วัฒนธรรมองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับ มากทุกด้านได้แก่ด้านการกระจายอำนาจ รองลงมาคือด้านความเป็นกลุ่ม นิยม ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ด้านการ มุ่งเน้นผลระยะสั้น และด้านความประนีประนอม ตามลำดับ ๒. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการ ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอดง หลวงจังหวัดมุกดาหารได้แก่ผู้บริหารควรส่งเสริม ให้มีการทำงานเป็นทีมพนักงานเทศบาลควรเอาใจใส่ งานที่ตนรับผิดชอบพนักงานเทศบาลควรทำงาน ให้เต็มความรู้ความสามารถพนักงานเทศบาลควรมี ความรับผิดชอบงานในหน้าที่พนักงานเทศบาล ควรยึดระเบียบข้อกฎหมายเป็นหลักปฏิบัติในการทำงานผู้บริหารควรใช้หลักนิติธรรมในการพิจารณา ความดีความชอบของพนักงานผู้บริหารควรสร้าง แรงจูงใจให้กับพนักงานและผู้บริหารควรส่งเสริมให้ พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน ^๒แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ **อริษา ทาวแดนคำ** ได้วิจัย เรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพการทำงาน : กรณีศึกษาพนักงานเทศบาลตำบลป่าแดดอำเภอ เมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่” พบว่า ๑.พนักงานเทศบาลตำบลป่าแดดสวนใหญ่มีความคิดเห็นว างองค์การของตนมีวัฒนธรรม องค์การอยู่ในลักษณะสร้างสรรค์ ๒.วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้าง สรรคมีความสัมพันธ์กับคุณภาพการทำงานของ พนักงานเทศบาลตำบลป่าแดดมากกว่าวัฒนธรรมใน ลักษณะอื่นและเมื่อนำมาทดสอบความแปรปรวน พบว่ารูปแบบวัฒนธรรมที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณ

^๑ ศิริพร ม่านกลาง, “วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย”, วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย:มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย, ๒๕๕๒).

^๒ เดชา สิทธิกรณ, “วัฒนธรรมองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอดงหลวงจังหวัด มุกดาหาร”, สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารงานท้องถิ่น, (บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ, ๒๕๕๔).

ภาพการทำงานในด้านการบรรลุเป้าหมาย ความสำเร็จด้านการจัดหาปัจจัยทรัพยากรและด้านกระบวนการปฏิบัติงาน^๓

๕.๒.๒ อภิปรายผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ตอบแบบสอบถามผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ แบ่งเป็น ๔ ด้าน ได้แก่ ลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ นโยบายและการบริหาร ผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนภายในองค์การขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ความมั่นคงและความ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ ดังนี้

ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ดังนี้ ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถ ถัดมาได้แก่ จำนวนผู้ปฏิบัติงานมีความเพียงพอกับงานที่ได้รับมอบหมาย และทราบหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งงานที่ทำอยู่อย่างชัดเจน ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬมีการจัดให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานตามความสามารถ บุคลากรส่วนมากทราบหน้าที่รับผิดชอบของตนเอง และมีบุคลากรเพียงพอต่องาน

ด้านนโยบายและการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ดังนี้ หน่วยงานมีระบบการตรวจสอบและการควบคุมภายในอย่างสม่ำเสมอ การประสานงานระหว่างหน่วยงานต่างๆ มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ และหน่วยงานมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการปฏิบัติงานชัดเจนและสามารถปฏิบัติตามได้ แสดงให้เห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ มีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ชัดเจนสามารถปฏิบัติได้ มีการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่ดี และมีระบบตรวจสอบและควบคุมภายในที่ดีพอสมควร

ด้านผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาจะรีบให้ความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชากระจายความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน ตามลำดับ แสดงว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอ

^๓ อริษา ท้าวแดนคำ, “วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพการทำงาน: กรณีศึกษาพนักงานเทศบาลตำบลป่าแดดอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่”, รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๒).

เซกา จังหวัดบึงกาฬ ได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหา ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรที่อยู่ใต้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชามีการกระจายความรับผิดชอบงานให้แก่บุคลากร มากพอสมควร

ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก ดังนี้ หน่วยงานมีการจัดสัดส่วนที่เหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน หน่วยงานมีเครื่องมือในการปฏิบัติงานมีเพียงพอและทันสมัย และหน่วยงานมีบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่ดี ตามลำดับ แสดงว่าองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ มีการจัดสัดส่วนสถานที่ที่เหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน มีเครื่องมือที่ทันสมัยเพียงพอ และมีบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่ดี

ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ดังนี้ มีความพึงพอใจในงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ มีความพึงพอใจสวัสดิการที่ได้รับ และเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรับผิดชอบ ตามลำดับ แสดงว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกาจังหวัดบึงกาฬ มีความพึงพอใจในงานที่ท่านอยู่ เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านทำ และบุคลากรมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับ มากพอสมควร

ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ดังนี้ หน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อหรืออบรมอยู่ มีโอกาสจะเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับที่พอใจ และได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่ตามความสามารถ ตามลำดับ แสดงว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ มีความพึงพอใจในโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่รับผิดชอบอยู่ ได้รับการสนับสนุนในมีความก้าวหน้าตามความสามารถ และหน่วยงานเองก็มีการสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาและฝึกอบรมอยู่เสมอ

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ดังนี้ มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดี รับฟังและเคารพความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน และได้รับการยอมรับและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน แสดงว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีการรับฟังและเคารพความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน และได้รับการยอมรับและให้ความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน มากพอสมควร

ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ดังนี้ มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ต่อไป หน่วยงานส่งเสริมและสร้างขวัญในการปฏิบัติงานให้บุคลากร และมีความเชื่อมั่นในหน่วยงาน

ที่ปฏิบัติงานอยู่ ตามลำดับ แสดงว่า องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ ได้มีการส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร บุคลากรเองก็ได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม และได้รับการชมเชยให้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ มากพอสมควร

ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ดังนี้ งานที่ปฏิบัติอยู่มีความปลอดภัยต่อชีวิตและ รู้สึกมั่นใจในตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในปัจจุบัน และหน่วยงานมีการรักษาความปลอดภัยที่ดี ตามลำดับ แสดงว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ มีความมั่นใจในตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน หน่วยงานเองก็มีการรักษาความปลอดภัยที่ดี และงานที่บุคลากรปฏิบัติอยู่มีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน มาก

ซึ่งผลการศึกษาข้างต้นสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพร ม่านกลาง ได้วิจัยเรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)” ผลวิจัยผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับงานปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน ผู้บังคับบัญชา ลักษณะการปฏิบัติงาน ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงและความปลอดภัย และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ “และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริรัตน์ ฉัตรสมนิยม ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร” ผลการวิจัยผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความเห็นว่า รายได้ที่ได้รับมีความสมดุลกับปริมาณงานและมีสวัสดิการให้พนักงานอย่างเพียงพอเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่วนในด้านโอกาสก้าวหน้า พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นได้ และหน่วยงานมีการสนับสนุนให้พนักงานศึกษาต่อ ฝึกอบรมหรือดูงาน และด้านสภาพการปฏิบัติงาน สถานที่ปฏิบัติงานมีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความปลอดภัย และมีเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย”^๕

^๕ ศิริพร ม่านกลาง, “วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย”, วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย, ๒๕๕๒).

^๕ สิริรัตน์ ฉัตรสมนิยม, “ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร”, วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ บพิตรพิมุข จักรวรรดิ, ๒๕๕๒).

๕.๒.๓ อภิปรายผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรสสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและรายได้ต่อเดือน เพื่อนำไปสู่การตอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดได้ ดังนี้

สมมติฐานที่ ๑.๑ เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ ด้านลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ จำแนกตามเพศ ผลการวิจัยพบว่า แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าบุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ต่างกันทุกด้าน ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย สอดคล้องกับ

สมมติฐานที่ ๑.๒ เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ โดยภาพรวม จำแนกตามอายุ ผลการวิจัยพบว่า แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ต่างกันทุกด้าน ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ ๑.๓ เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ โดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพสมรส ผลการวิจัยพบว่า แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ต่างกันทุกด้าน ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ ๑.๔ เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ โดยภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ต่างกันทุกด้าน ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ ๑.๕ เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ โดยภาพรวม จำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือน ผลการวิจัยพบว่า แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ต่างกันทุกด้าน ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ ๑.๖ เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัยพบว่า แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ต่างกันทุกด้าน ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ ๒ วัฒนธรรมองค์การมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบทุกด้านของวัฒนธรรมองค์การ มีอิทธิพลต่อ การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบ

ของวัฒนธรรมองค์การด้านรายละเอียดงาน ด้านเน้นบุคลากร ด้านเน้นการแข่งขันและเอาชนะคู่แข่ง แข่งขันทางธุรกิจ ด้านเน้นความมั่นคง และด้านเน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ส่วนองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การด้านเน้นผลงาน และด้านเน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม ไม่มีอิทธิพลต่อ การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริรัตน์ ฉัตรสมนิยม ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร” ผลการวิจัยผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความเห็นว่า รายได้ที่ได้รับมีความสอดคล้องกับปริมาณงานและมีสวัสดิการให้พนักงานอย่างเพียงพอเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่วนในด้านโอกาสก้าวหน้า พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นได้ และหน่วยงานมีการสนับสนุนให้พนักงานศึกษาต่อ ฝึกอบรมหรือดูงาน และด้านสภาพการปฏิบัติงาน สถานที่ปฏิบัติงานมีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความปลอดภัย และมีเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย^๖

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ” ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่ควรกำหนดเป็นนโยบายเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ ดังต่อไปนี้

๑. ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา ควรมีโครงการร่วมกันระหว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลอื่น ๆ ในอำเภอเดียวกัน เพื่อพัฒนาความรู้ด้านวิชาการและทักษะการบริหารชุมชนให้มีประสิทธิภาพ สร้างภาคีเครือข่ายระหว่างองค์การอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดวัฒนธรรมการปฏิบัติหน้าที่ร่วมกัน

๒. ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา ควรมีนโยบายส่งเสริมการพัฒนา ศักยภาพของประชาชนในพื้นที่ให้มีความรู้ความสามารถทางการบริหารคนและบริหารงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป เพื่อความเจริญรุ่งเรืองภายในชุมชน

๓. ราชการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรมีการสร้างหลักสูตรเพื่อพัฒนาทักษะให้ ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลมีคุณลักษณะที่ดีเพิ่มขึ้น ทั้งทักษะการบริหารในด้านอื่น ๆ ควบคู่กันกับศีลธรรมและจริยธรรม

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

^๖ สิริรัตน์ ฉัตรสมนิยม, “ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร”, วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตจันทบุรี, ๒๕๕๒).

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ” ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่ควรนำไปปฏิบัติ เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ ดังต่อไปนี้

๑. ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา ควรส่งเสริมให้มีเวทีแสดงความคิดเห็นอย่างเสรีให้กับประชาชนในพื้นที่เพิ่มมากขึ้น

๒. ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา ควรสรรหาผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถพิเศษที่โดดเด่นด้านต่าง ๆ มาช่วยกันพัฒนาชุมชนให้ดียิ่งขึ้นไปอย่างเหมาะสม

๓. ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา ควรแสวงหาความรู้และเทคนิคการบริหารงานในรูปแบบใหม่ ๆ มีสัมมนาศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อให้เกิดวิสัยทัศน์ที่กว้างขึ้น จนสามารถนำความรู้มาบริหารงานในองค์การให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ” ผู้วิจัยขอเสนอให้ผู้สนใจได้นำไปศึกษาวิจัย ครั้งต่อไปในประเด็นดังต่อไปนี้

๑. ควรทำการวิจัยต่อยอดการพัฒนาการสร้างหรือปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การของหน่วยงานอื่นๆ เช่น เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลนคร เทศบาลเมือง เป็นต้น

๒. ควรศึกษาวัฒนธรรมองค์การในองค์ประกอบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อค้นหาและลงมือปฏิบัติเชิงบูรณาการที่ดีและทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ที่หลากหลาย

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ที่ อว ๘๐๐๕๒/ ๐๓๗



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนปี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์
เรียน อาจารย์ บุญสิน ผิวขำ วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม (สยามเทค)
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระมหานวมินทร์ สิริเมธี รหัสประจำตัวนิสิต ๖๑๐๑๒๐๔๑๐๒ นิสิตหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง
“วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเขภา
จังหวัดบึงกาฬ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวินิจฉัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต พิจารณาแล้วเห็นว่าท่าน
เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ มีความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในเรื่องเกี่ยวกับงานวิจัยดังกล่าว สามารถตรวจ
แก้ไขและให้ข้อเสนอแนะ เครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ในเรื่องนี้ได้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความ
อนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้ว
นี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง
กรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทาง
วิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระมหานวมินทร์ สิริเมธี

โทร. ๐๘๙-๘๒๒๒๔๘๖



บันทึกข้อความ

สำนักงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๓

ที่ สว ๙๐๐๕.๒/ว ๐๖๐ วันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุวัต กระสังข์ อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์

เนื่องด้วย พระมหานวมินทร์ สิริเมธี รหัสประจำตัวนิสิต ๖๑๐๑๒๐๔๑๐๒ นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเขวาสันภู จังหวัดบึงกาฬ" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ มีความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในเรื่องเกี่ยวกับงานวิจัยดังกล่าว สามารถตรวจแก้ไขและให้ข้อเสนอแนะ เครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ในเรื่องนี้ได้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

(ผศ.ดร. อนุวัต กระสังข์)

16/10/2562

ผู้ประสานงาน : พระมหานวมินทร์ สิริเมธี

โทร. ๐๘๙-๘๖๖๒๔๘๖



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐๓๕-๒๕๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๓

ที่ ฉ.๑๐๐๖.๓/๑๐๖๐ วันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร.กาญจนา ต่ำจตุ อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์

เนื่องด้วย พระมหานวมินทร์ สิริเมธี รหัสประจำตัวนิสิต ๖๑๐๑๒๐๔๑๐๒ นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเขวาสันนิบาต" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ มีความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในเรื่องเกี่ยวกับงานวิจัยดังกล่าว สามารถตรวจแก้ไขและให้ข้อเสนอแนะ เครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ในเรื่องนี้ได้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขออนุญาตท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ตรวจแล้ว

ผู้ประสานงาน : พระมหานวมินทร์ สิริเมธี

โทร. ๐๘๙-๘๒๒๒๔๘๖

17 ต.อ. ๖2



บันทึกข้อความ

สำนักงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๓

ที่ ศว ๒๐๒๕.๓ /๑๖๐

วันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์

เนื่องด้วย พระมหานวมินทร์ สิริเมธี รหัสประจำตัวนิสิต ๖๑๐๑๒๐๔๑๐๒ นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ มีความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในเรื่องเกี่ยวกับงานวิจัยดังกล่าว สามารถตรวจแก้ไขและให้ข้อเสนอแนะ เครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ในเรื่องนี้ได้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิติวุฒิ หมั่นมี)

เลขานุการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง

ผู้ประสานงาน : พระมหานวมินทร์ สิริเมธี
โทร. ๐๘๙-๘๒๖๒๔๘๖

(ผศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
๑๕/๑๐.๑-๖๕

ภาคผนวก ข

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

ตรวจแล้ว
ในข้อสอบที่ ๖ มีคำตอบ ๖/๖
อ. อธิษฐ์
๓ พ.ย. ๖๖

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์เป็นรายชื่อ
(Index of Item Objective Congruence : IOC) ของแบบสอบถาม
เรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลใน
อำเภอเขกา จังหวัดบึงกาฬ
ผู้วิจัย พระมหานวมินทร์ สิริเมธี (สาริปุตร)
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ที่	ด้านวัฒนธรรมองค์การ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปล ผล
	๑. วัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียดงาน								
๑.	หน่วยงานของท่านคาดหวังให้บุคลากรทำงาน อย่างเต็มความสามารถ	+	+	+		+	๔	๐.๘	ใช้ได้
๒.	หน่วยงานของท่านให้ความเอาใจใส่ใน รายละเอียดของการทำงาน	+	+	+	+	+	๕	๑.๐	ใช้ได้
๓.	หน่วยงานของท่านมีระบบการตรวจสอบ รายละเอียดของการทำงานที่ดี	+	+	+	+	+	๕	๑.๐	ใช้ได้
	๒. วัฒนธรรมที่เน้นผลงาน								
๔.	หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับการวัดผล สำเร็จของการทำงาน	+	+	+	+	+	๕	๑.๐	ใช้ได้
๕.	หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญต่อผลลัพธ์ของ การทำงานมากกว่าวิธีการทำงาน	+	+	+	+	+	๕	๑.๐	ใช้ได้
๖.	หน่วยงานของท่านมีระบบการควบคุมการ ปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลตามเกณฑ์มาตรฐาน	+	+	+	+	+	๕	๑.๐	ใช้ได้
	๓. วัฒนธรรมที่เน้นบุคคล								
๗.	หน่วยงานของท่านพิจารณาตัดสินใจในการ บริหารงานโดยคำนึงถึงผลกระทบต่อบุคลากร	+	+	+	+	+	๕	๑.๐	ใช้ได้

ที่	ด้านวัฒนธรรมองค์การ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
๘.	หน่วยงานของท่านมีการรับฟังและนำข้อมูลจากบุคลากรไปพิจารณาตัดสินใจในการบริหาร	+	+	+	+	+	๕	๑.๐	ใช้ได้
๙.	หน่วยงานของท่านให้โอกาสและส่งเสริมให้บุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่ตามความรู้ความสามารถ	+	+	+	+	+	๕	๑.๐	ใช้ได้
๔. วัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติหน้าที่เป็นทีม									
๑๐.	หน่วยงานของท่านมีการปฏิบัติงานโดยการปฏิบัติงานเป็นทีม	+	+	+	+	+	๕	๑.๐	ใช้ได้
๑๑.	หน่วยงานของท่านมีการวางแผนการทำงานในลักษณะการทำงานเป็นทีม	+	+	+	+	+	๕	๑.๐	ใช้ได้
๑๒.	หน่วยงานของท่านมีกำหนดอำนาจหน้าที่ในลักษณะทำงานเป็นทีม	+	+	+	+	+	๕	๑.๐	ใช้ได้
๕. วัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ									
๑๓.	หน่วยงานของท่านมีการดำเนินงานที่ดีกว่าหน่วยงานอื่น	+	+	+	+	๐	๔	๐.๘	ใช้ได้
๑๔.	หน่วยงานของท่านมีลักษณะการปฏิบัติงานที่ตรงตามเป้าหมาย	+	+	+	+	๐	๔	๐.๘	ใช้ได้
๑๕.	หน่วยงานของท่านมีการปฏิบัติงานในสภาพแข่งขันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	+	+	+	+	+	๕	๑.๐	ใช้ได้
๖. วัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง									
๑๖.	หน่วยงานของท่านมีการตัดสินใจที่คำนึงถึงความมั่นคงขององค์กร	+	+	+	+	+	๕	๑.๐	ใช้ได้
๑๗.	หน่วยงานของท่านมีขั้นตอนปฏิบัติงานที่ให้ความสำคัญต่อความมั่นคงของหน่วยงาน	+	+	+	+	+	๕	๑.๐	ใช้ได้
๑๘.	หน่วยงานของท่านมีการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นที่รู้จักโดยทั่วไป	+	+	+	+	๐	๔	๐.๘	ใช้ได้

ที่	ด้านวัฒนธรรมองค์การ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
	๗. วัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง								
๑๙.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง วิธีการปฏิบัติงาน และนวัตกรรมใหม่ในองค์กร	+	+	+	+	+	๕	๑.๐	ใช้ได้
๒๐.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านได้รับการเตรียมความพร้อมในการเผชิญความเสี่ยง	+	+	+	+	+	๕	๑.๐	ใช้ได้
๒๑.	หน่วยงานของท่านมีการบริหารความเสี่ยงที่ดี เพื่อป้องกันและหลีกเลี่ยงการร้องเรียนจากผู้รับบริการ	+	+	+	+	+	๕	๑.๐	ใช้ได้

ที่	การปฏิบัติหน้าที่	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
	๑. ลักษณะการปฏิบัติงาน								
๑.	ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	+	+	+	+	+	๕	๑.๐	ใช้ได้
๒.	ท่านทราบหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งงานที่ทำอย่างชัดเจน	+	+	+	+	+	๕	๑.๐	ใช้ได้
๓.	ท่านคิดว่าจำนวนผู้ปฏิบัติงานมีความเพียงพอกับงานที่ได้รับมอบหมาย	+	+	+	๐	+	๔	๐.๘	ใช้ได้
	๒. นโยบายและการบริหารงาน								
๔.	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการปฏิบัติงานชัดเจนและสามารถปฏิบัติตามได้	+	+	+	+	+	๕	๑.๐	ใช้ได้
๕.	การประสานงานระหว่างหน่วยงานต่างๆมีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ	+	+	+	+	+	๕	๑.๐	ใช้ได้

ที่	การปฏิบัติหน้าที่	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
๖.	หน่วยงานของท่านมีระบบการตรวจสอบ และการควบคุมภายในอย่างสม่ำเสมอ	+	+	+	+	+	๕	๑.๐	ใช้ได้
		๑	๑	๑	๑	๑			
๓.ผู้บังคับบัญชา									
๗.	ผู้บังคับบัญชาของท่านจะรับให้ความช่วยเหลือเมื่อท่านมีปัญหา	+	+	+	+	+	๕	๑.๐	ใช้ได้
		๑	๑	๑	๑	๑			
๘.	ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	+	+	+	+	+	๕	๑.๐	ใช้ได้
		๑	๑	๑	๑	๑			
๙.	ผู้บังคับบัญชาของท่านกระจายความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน	+	+	+	+	+	๕	๑.๐	ใช้ได้
		๑	๑	๑	๑	๑			
๔.สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่									
๑๐.	หน่วยงานของท่านมีการจัดสัดส่วนที่เหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	+	+	+	+	+	๕	๑.๐	ใช้ได้
		๑	๑	๑	๑	๑			
๑๑.	หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือในการปฏิบัติงานมีเพียงพอและทันสมัย	+	+	+	+	+	๕	๑.๐	ใช้ได้
		๑	๑	๑	๑	๑			
๑๒.	หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่ดี	+	+	+	+	+	๕	๑.๐	ใช้ได้
		๑	๑	๑	๑	๑			
๕.ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่									
๑๓.	ท่านมีความพึงพอใจในงานที่ท่านปฏิบัติอยู่	+	+	+	+	+	๕	๑.๐	ใช้ได้
		๑	๑	๑	๑	๑			
๑๔.	ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรับผิดชอบของท่าน	+	+	+		+	๔	๐.๘	ใช้ได้
		๑	๑	๑	๐	๑			
๑๕.	ท่านมีความพึงพอใจสวัสดิการที่ได้รับ	+	+	+		+	๔	๐.๘	ใช้ได้
		๑	๑	๑	๐	๑			
๖.ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน									
๑๖.	ท่านมีโอกาสจะเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับที่พอใจ	+	+	+	+	+	๕	๑.๐	ใช้ได้
		๑	๑	๑	๑	๑			
๑๗.	ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าใน	+	+	+	+	+	๕	๑.๐	ใช้ได้
		๑	๑	๑	๑	๑			

ที่	การปฏิบัติหน้าที่	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
	หน้าที่ตามความสามารถ	๑	๑	๑	๑	๑			
๑๘.	หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อหรืออบรมอยู่เสมอ	+	+	+	+	+	๕	๑.๐	ใช้ได้
		๑	๑	๑	๑	๑			
	๗. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน								
๑๙.	ท่านมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดี	+	+	+	+	+	๕	๑.๐	ใช้ได้
		๑	๑	๑	๑	๑			
๒๐.	ท่านรับฟังและเคารพความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน	+	+	+	+	+	๕	๑.๐	ใช้ได้
		๑	๑	๑	๑	๑			
๒๑.	ท่านได้รับการยอมรับ และความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	+	+	+	+	+	๕	๑.๐	ใช้ได้
		๑	๑	๑	๑	๑			
	๘. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่								
๒๒.	หน่วยงานของท่านส่งเสริมและสร้างขวัญในการปฏิบัติงานให้บุคลากร	+	+	+	+	+	๕	๑.๐	ใช้ได้
		๑	๑	๑	๑	๑			
๒๓.	ท่านมีความเชื่อมั่นในหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่	+	+	+	+	+	๕	๑.๐	ใช้ได้
		๑	๑	๑	๑	๑			
๒๔.	ท่านมีความตั้งใจที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ต่อไป	+	+	+	+	+	๕	๑.๐	ใช้ได้
		๑	๑	๑	๑	๑			
	๙. ความมั่นคงและความปลอดภัย								
๒๕.	ท่านรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในปัจจุบัน	+	+	+	+	+	๕	๑.๐	ใช้ได้
		๑	๑	๑	๑	๑			
๒๖.	หน่วยงานของท่านมีการรักษาความปลอดภัยที่ดี	+	+	+	+	+	๕	๑.๐	ใช้ได้
		๑	๑	๑	๑	๑			
๒๗.	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความปลอดภัยชีวิตและทรัพย์สิน	+	+	+	+	+	๕	๑.๐	ใช้ได้
		๑	๑	๑	๑	๑			

ภาคผนวก ค.

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัย เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/๐๕๕



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โซนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอรังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัยเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม
เรียน นายพีฆโฑติ งามถาวรพงษ์ นายเทศมนตรีตำบลไม้กองดิน อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระมหานวมินทร์ ฉายา สิริเมธี รหัสประจำตัวนิสิต ๖๑๐๑๒๐๔๑๐๒ นิสิตหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง
"วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเขกา
จังหวัดบึงกาฬ" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากประชาชนในตำบลของท่าน
จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อตรวจสอบ
ความเที่ยงตรงของแบบสอบถามในการวิจัยซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จาก
ท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระมหานวมินทร์ สิริเมธี
โทร. ๐๘๙-๘๒๒๒๔๘๖

นายพิสกร อุ่นอ่อน
ปลัดเทศบาล

- 4 พ.ย. 2562

ภาคผนวก ง

ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability)

၇၅၀၇/၁၆၀
 ပုံနှိပ်မှု အဖွဲ့
 ၁၄ မတ် ၂၀၂၄

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.989	48

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A11	191.1000	794.714	.797	.989
a12	190.9333	796.616	.751	.989
a13	190.9333	793.720	.770	.989
B11	190.9333	793.720	.770	.989
B12	191.0667	790.961	.869	.989
B13	191.0000	804.414	.632	.990
C11	191.1333	789.637	.899	.989
C12	191.0667	790.202	.889	.989
C13	191.1333	788.878	.858	.989
D11	191.1000	792.921	.846	.989
D12	191.0000	793.655	.810	.989
D13	191.0333	796.516	.757	.989
E11	191.1000	783.128	.970	.989
E12	191.1333	788.878	.858	.989
E13	191.1000	783.128	.970	.989
F11	191.1333	788.878	.858	.989
F12	191.1000	783.128	.970	.989
F13	191.2000	794.166	.785	.989
G11	191.0000	795.034	.773	.989
G12	190.9333	800.754	.775	.989
G13	191.0000	793.655	.810	.989
H1	191.0333	796.516	.757	.989

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
H2	191.1000	783.128	.970	.989
H3	191.1333	788.878	.858	.989
I1	191.1000	792.645	.793	.989
I2	191.1000	783.128	.970	.989
I4	191.0000	795.034	.773	.989
J1	190.9333	800.754	.775	.989
J2	191.1000	794.714	.797	.989
J3	190.9333	796.616	.751	.989
K1	190.9333	793.720	.770	.989
K2	190.9000	792.921	.775	.989
K3	191.0333	789.206	.784	.989
L1	191.1667	787.247	.822	.989
L2	191.1333	789.637	.899	.989
L3	191.0667	790.202	.889	.989
M1	191.2667	784.685	.676	.990
M2	191.1000	792.921	.846	.989
M3	191.0000	793.655	.810	.989
N1	191.1333	795.982	.580	.990
N2	191.1000	783.128	.970	.989
N3	191.2667	781.720	.754	.989
O1	191.1667	794.282	.704	.989
O2	191.0000	795.034	.773	.989
O3	191.0333	796.516	.757	.989
P1	191.1000	783.128	.970	.989
P2	191.1333	788.878	.858	.989
P3	191.1667	784.971	.728	.990

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
195.1333	825.223	28.72669	48

ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/๑๐๘๕



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนบี่ ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๑๕๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิติสืบเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ส.ต.อ.เถลิงศักดิ์ ภูอากาศ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะอาด
ปฏิบัติหน้าที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะอาด อำเภอบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระมหานวมินทร์ ฉายา สิริเมธี รหัสประจำตัวนิติ ๖๑๐๑๒๐๔๑๐๒ นิติหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง
“วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบึงกาฬ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้
จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากบุคลากรในสังกัดหน่วยงานของท่าน

ดังนั้น ทางหลักสูตรฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิติดำเนินการ
เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จาก
ท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระมหานวมินทร์ สิริเมธี

โทร. ๐๘๙-๘๒๒๒๔๘๖

<input checked="" type="checkbox"/> สป	<input type="checkbox"/> กศ
<input type="checkbox"/> กก	<input type="checkbox"/> กตส
<input type="checkbox"/> กข	<input type="checkbox"/> อื่นๆ

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ว ๐๕๕



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนปี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 6202-6203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 6209
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๒๕๖๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

สำนักงานบริหารส่วนตำบลปราง
ลงวันที่ ๒๕๖๕ ๒๕๖๕
ลงวันที่ ๒๕๖๕ ๒๕๖๕
ลงวันที่ ๒๕๖๕ ๒๕๖๕
ลงวันที่ ๒๕๖๕ ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตให้บันทึกเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นายสุวรรณา กุมภีโร นายกองค้การบริหารส่วนตำบลปราง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระมหากษัตริย์ ญา สิริเมธี รหัสประจำตัวนิสิต ๖๑๐๑๒๐๕๑๐๒ นิสิตหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง
“วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกาญจนบุรี
จังหวัดกาญจนบุรี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้
จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากบุคลากรในสังกัดหน่วยงานของท่าน

ดังนั้น ทางหลักสูตรฯ จึงขออนุญาตจากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้บันทึกดำเนินการ
เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จาก
ท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(Signature)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

(Signature)
นายสุวรรณา กุมภีโร

ผู้ประสานงาน : พระมหากษัตริย์ สิริเมธี
โทร. ๐๘๙-๘๒๒๒๔๘๖

(Signature)
(นายสุวรรณา กุมภีโร)
นายกองค้การบริหารส่วนตำบลปราง

ที่ อว ๘๐๐๕๒/ก ๐๘๕



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

อาคารเรียนรวม โชนปี ชั้น ๕ ห้อง B 504

เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอรังน้อย

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170

โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203

Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203

Website : gps.mcu.ac.th

E-mail : gps@mcu.ac.th

๒๕๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ส.ต.อ.เกรียงศักดิ์ ภู่อากาศ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะอาด
ปฏิบัติหน้าที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะอาด อำเภอเสภา จังหวัดบึงกาฬ
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระมหานวมินทร์ ฉายา สิริเมธี รัชสประจําตัวนิสิต ๖๑๐๑๒๐๔๑๐๒ นิสิตหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง
“วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเสภา
จังหวัดบึงกาฬ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้
จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากบุคลากรในสังกัดหน่วยงานของท่าน

ดังนั้น ทางหลักสูตรฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการ
เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จาก
ท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

เรียน นายอ.อบต.ท่าสะอาด

เพื่อโปรดทราบ
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย ขงทมนตมทท
อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลไป
ศึกษาวิจัยที่
สังกัดในสังกัด
นงหลวง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร

(นายจิระศักดิ์ ...)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะอาด

ผู้ประสานงาน : พระมหานวมินทร์ สิริเมธี

โทร. ๐๘๙-๘๒๒๑๔๘๖

ส.ต.อ.เกรียงศักดิ์ ภู่อากาศ
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะอาด

ภาคผนวก ฉ

หนังสือขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

(Key Informants)

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/๓๐๕๖



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนบิ ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอบางบาล
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๘๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นายสมหมาย กำนันจัน ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจั้น อำเภอลำลูกกา จังหวัดบึงกาฬ
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระมหานวมินทร์ ฉายา สิริเมธี รหัสประจำตัวนิสิต ๖๑๐๑๒๐๔๑๐๒ นิสิตหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง
“วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำลูกกา
จังหวัดบึงกาฬ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว ทางนิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บ
ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งทางหลักสูตรฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญและประสบการณ์ใน
ข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัยฉบับดังกล่าว

ดังนั้น ทางหลักสูตรฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการ
สัมภาษณ์และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับ
ความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระมหานวมินทร์ สิริเมธี
โทร. ๐๘๙-๘๒๒๒๔๘๖

ภก. นวมินทร์ สิริเมธี

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ว ๐๕๖



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนบิ ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๒๕๓๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้อนุญาตให้นิติเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นางสาวกัญชรา อินธิเสน หัวหน้าสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลปงไฮ อำเภอเสก
จังหวัดบึงกาฬ
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระมหานวมินทร์ ฉายา สิริเมธี รหัสประจำตัวนิติ ๖๑๐๑๒๐๔๑๐๒ นิติหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง
“วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเสก
จังหวัดบึงกาฬ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตรดังกล่าว ทางนิติมีความจำเป็นต้องเก็บ
ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งทางหลักสูตรฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญและประสบการณ์ใน
ข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัยฉบับดังกล่าว

ดังนั้น ทางหลักสูตรฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิติดำเนินการ
สัมภาษณ์และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับ
ความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระมหานวมินทร์ สิริเมธี
โทร. ๐๘๙-๘๒๒๒๔๘๖

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/๑๐๘๖



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โขนบิ ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๖๗๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้ผลิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นายขวัญชัย สาริบุตร นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจั้น อำเภอเซกา
จังหวัดบึงกาฬ
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระมหานวมินทร์ ฉายา สิริเมธี รัศสประจำตวันนิตฺ ๒๑๐๑๒๐๔๑๐๒ นิสิตหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง
“วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา
จังหวัดบึงกาฬ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว ทางนิตฺมีความจำเป็นต้องเก็บ
ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งทางหลักสูตรฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญและประสบการณ์ใน
ข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัยฉบับดังกล่าว

ดังนั้น ทางหลักสูตรฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการ
สัมภาษณ์และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับ
ความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

the
(Chonkate Saribut)

ผู้ประสานงาน : พระมหานวมินทร์ สิริเมธี
โทร. ๐๘๙-๘๒๒๒๔๘๖

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ว ๐๕๖



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โขนปี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๖๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นายสมหวัง คำผิว สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจั้น อำเภอกงหรา จังหวัดบึงกาฬ
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระมหานวมินทร์ ฉายา สิริเมธี รัทสประจำตวันนิต ๒๑๐๑๒๐๔๑๐๒ นิสิตหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง
“วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกงหรา
จังหวัดบึงกาฬ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว ทางนิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บ
ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งทางหลักสูตรฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญและประสบการณ์ใน
ข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัยฉบับดังกล่าว

ดังนั้น ทางหลักสูตรฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการ
สัมภาษณ์และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับ
ความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

Signature
ศาสตราจารย์ ดร. เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง

ขอแสดงความนับถือ
Signature
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระมหานวมินทร์ สิริเมธี
โทร. ๐๘๙-๘๒๒๔๘๖

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/๑๐๘๖



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โขนบิ ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอบางบาล
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้อนุญาตให้นิติกรเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นายบำเพ็ญ กลมเวคิน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจั้น อำเภอบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระมหานวมินทร์ ฉายา สิริเมธี รหัสประจำตัวนิติกร ๖๑๐๑๒๐๔๑๐๒ นิติกรหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง
“วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบึงกาฬ”
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว ทางนิติกรมีความจำเป็นต้องเก็บ
ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งทางหลักสูตรฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญและประสบการณ์ใน
ข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัยฉบับดังกล่าว

ดังนั้น ทางหลักสูตรฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิติกรดำเนินการ
สัมภาษณ์และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับ
ความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระมหานวมินทร์ สิริเมธี
โทร. ๐๘๙-๘๒๒๒๔๘๖

ที่ อว ๕๐๐๕๒/ว ๐๑๖



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 อาคารเรียนรวม โชนบิ ชั้น 5 ห้อง B 504
 เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอวิเศษ
 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
 โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
 Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
 Website : gps.mcu.ac.th
 E-mail : gps@mcu.ac.th

72A 62
 3.2.1 12
 10.00

๒๕๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ข้อมูลให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
 เรียน ส.ค.อ.เฉลิมศักดิ์ ภู่อากาศ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะอาด
 ปฏิบัติหน้าที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะอาด อำเภอเชกา จังหวัดบึงกาฬ
 สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระมหากษัตริย์ ณาชา สิริเมธี รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๑๖๐๔๐๖ นิสิตหลักสูตร
 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง
 "วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเชกา
 จังหวัดบึงกาฬ" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว ทางนิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บ
 ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งทางหลักสูตรฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญและประสบการณ์ใน
 ข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัยฉบับดังกล่าว

ดังนั้น ทางหลักสูตรฯ จึงได้ขอความอนุเคราะห์ให้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการ
 สัมภาษณ์และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตร
 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับ
 ความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

เพื่อโปรดทราบ
 - มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
 ราชวิทยาลัย เขตวัดมหาธาตุ
 อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
 พงษ์นิสิต

ขอแสดงความนับถือ
 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
 ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
 สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

(พงษ์จิระศักดิ์)
 รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะอาด

ผู้ประสานงาน : พระมหากษัตริย์ สิริเมธี
 โทร. ๐๓๕-๒๔๘๐๐๐๖

พระมหากษัตริย์ สิริเมธี
 ผู้ประสานงาน

ที่ อว ๘๐๐๕๒/ก ๐๕๖



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้บันทึกเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นายสุพรรณ กุมภีโร นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปงไฮ อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระมหานวมินทร์ ฉายา สิริเมธี รหัสประจำตัวนิสิต ๖๑๐๑๒๐๔๑๐๒ นิสิตหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง
"วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำลูกกา
จังหวัดปทุมธานี" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว ทางนิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บ
ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งทางหลักสูตรฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญและประสบการณ์ใน
ข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัยฉบับดังกล่าว

ดังนั้น ทางหลักสูตรฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการ
สัมภาษณ์และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับ
ความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระมหานวมินทร์ สิริเมธี
โทร. ๐๘๙-๘๒๒๒๔๘๖

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ว ๐๕๖



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โซนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอรังษี
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๔๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิติสดเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ส.ต.อ.เถลิงศักดิ์ ภูอากาศ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะอาด
ปฏิบัติหน้าที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะอาด อำเภอเสกกา จังหวัดบึงกาฬ
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระมหานวมินทร์ ฉายา สิริเมธี รหัสประจำตัวนิติสด ๖๑๐๑๒๐๔๑๐๒ นิสิตหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง
"วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเสกกา
จังหวัดบึงกาฬ" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว ทางนิติสดมีความจำเป็นต้องเก็บ
ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งทางหลักสูตรฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญและประสบการณ์ใน
ข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัยฉบับดังกล่าว

ดังนั้น ทางหลักสูตรฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิติสดดำเนินการ
สัมภาษณ์และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับ
ความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ผู้ประสานงาน : พระมหานวมินทร์ สิริเมธี
โทร. ๐๘๙-๘๒๒๒๔๘๖

ที่ ๑๖ ๘๐๐๕๒/๖๐๕๖



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้อนุญาตให้ผลิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นายพิชัย คำภูษา ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลป่งไฮ อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระมหานวมินทร์ ฉายา สิริเมธี รหัสประจำตัวนิสิต ๖๑๐๑๒๐๔๑๐๒ นิสิตหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง
“วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำลูกกา
จังหวัดปทุมธานี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว ทางนิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บ
ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งทางหลักสูตรฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญและประสบการณ์ใน
ข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัยฉบับดังกล่าว

ดังนั้น ทางหลักสูตรฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ผลิตดำเนินการ
สัมภาษณ์และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความ
อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ผู้ประสานงาน : พระมหานวมินทร์ สิริเมธี
โทร. ๐๘๙-๘๒๒๒๔๘๖

ที่ อว ๘๐๐๕๒/๑๐๕๖



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โขนปี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

๒๕๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นายถาวร จันทร์พราศรี นายกองค้การบริหารส่วนตำบลน้ำจั้น อำเภอกะชกา จังหวัดบึงกาฬ
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระมหานวมินทร์ ฉายา สิริเมธี รหัสประจำตัวนิสิต ๖๑๐๑๒๐๔๑๐๒ นิสิตหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง
"วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกะชกา
จังหวัดบึงกาฬ" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว ทางนิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บ
ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งทางหลักสูตรฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญและประสบการณ์ใน
ข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัยฉบับดังกล่าว

ดังนั้น ทางหลักสูตรฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการ
สัมภาษณ์และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับ
ความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ผู้ประสานงาน : พระมหานวมินทร์ สิริเมธี
โทร. ๐๘๙-๘๒๒๒๔๘๖

นายถาวร จันทร์พราศรี

ภาคผนวก ช

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการศึกษาวิจัย

เรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอ
เซกา จังหวัดบึงกาฬ

คำชี้แจง :

๑. ลักษณะแบบสอบถาม

แบบถามนี้ต้องการศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ

๒.แบบสอบถามแบ่งออกเป็น ๔ ส่วน คือ

ส่วนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับ “วัฒนธรรมองค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม” โดยมี
เกณฑ์วัดระดับความคิดเห็น ดังนี้

ระดับ ๕ หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับ ๔ หมายถึง เห็นด้วยมาก

ระดับ ๓ หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับ ๒ หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ระดับ ๑ หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับ “การปฏิบัติหน้าที่ของผู้ตอบแบบสอบถาม” โดยมีเกณฑ์
วัดระดับความคิดเห็น ดังนี้

ระดับ ๕ หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับ ๔ หมายถึง เห็นด้วยมาก

ระดับ ๓ หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับ ๒ หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ระดับ ๑ หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ ๔ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติ
หน้าที่ของบุคคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ

พระมหานวมินทร์ สิริเมธี

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดตอบแบบสอบถามโดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงลงในช่องว่างที่กำหนด

๑. เพศ

ชาย หญิง

๒. อายุ

๒๑ - ๓๐ ปี ๓๑ - ๔๐ ปี
 ๔๑ - ๕๐ ปี ๕๑ - ๖๐
 ๖๐ ปีขึ้นไป

๓. สถานภาพ

โสด สมรส
 หม้าย/หย่า แยกกันอยู่

๔. ระดับการศึกษา

มัธยมศึกษา/ปวช. อนุปริญญา/ปวส.
 ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

๕. รายได้(ต่อเดือน)

ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐บาท ๑๐,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐บาท
 ๑๕,๐๐๐ - ๒๕,๐๐๐บาท ๓๐,๐๐๐ ขึ้นไป

๖. ประสบการณ์การทำงาน

ต่ำกว่า ๑ ปี ๑ - ๕ ปี
 ๕ - ๑๐ ปี มากกว่า ๑๐ ปี

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

คำชี้แจง : โปรดกรอกแบบสอบถามและใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด (Rating Scale) โดยมีหลักเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

๕ หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด
 ๔ หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมาก
 ๓ หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง

๒ หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อย

๑ หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

ลำดับ ที่	วัฒนธรรมองค์การ	ระดับการปฏิบัติ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
		(๕)	(๔)	(๓)	(๒)	(๑)
๑) วัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด						
๑.	หน่วยงานของท่านคาดหวังให้บุคลากรทำงานอย่าง เต็มความสามารถ					
๒.	หน่วยงานของท่านให้ความเอาใจใส่ในรายละเอียด ของการทำงาน					
๓.	หน่วยงานของท่านมีระบบการตรวจสอบ รายละเอียดของการทำงานที่ดี					
๒) วัฒนธรรมที่เน้นผลงาน						
๔.	หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับการวัดผลสำเร็จ ของการทำงาน					
๕.	หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญต่อผลลัพธ์ของการ ทำงานมากกว่าวิธีการทำงาน					
๖.	หน่วยงานของท่านมีระบบการควบคุมการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ผลตามเกณฑ์มาตรฐาน					
๓) วัฒนธรรมที่เน้นบุคคล						
๗.	หน่วยงานของท่านพิจารณาตัดสินใจในการ บริหารงานโดยคำนึงถึงผลกระทบต่อบุคลากร					
๘.	หน่วยงานของท่านมีการรับฟังและนำข้อมูลจาก บุคลากรไปพิจารณาตัดสินใจในการบริหาร					
๙.	หน่วยงานของท่านให้โอกาสและส่งเสริมให้บุคลากร ได้ปฏิบัติหน้าที่ตามความรู้ความสามารถ					

ลำดับ ที่	วัฒนธรรมองค์การ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
		(๕)	(๔)	(๓)	(๒)	(๑)
๔) วัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติหน้าที่เป็นทีม						
๑๐.	หน่วยงานของท่านมีการปฏิบัติงานโดยการทำงานเป็นทีม					
๑๑.	หน่วยงานของท่านมีการวางแผนการทำงานในลักษณะการทำงานเป็นทีม					
๑๒.	หน่วยงานของท่านมีกำหนดอำนาจหน้าที่ในลักษณะการทำงานเป็นทีม					
๕) วัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ						
๑๓.	หน่วยงานของท่านมีการติดตามงานของหน่วยงานอื่นแล้วนำมาปรับปรุงหน่วยงานตนเอง					
๑๔.	หน่วยงานของท่านมีการตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงาน					
๑๕.	หน่วยงานของท่านมีการปฏิบัติงานในสภาพแข่งขันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย					
๖) วัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง						
๑๖.	หน่วยงานของท่านมีการตัดสินใจที่คำนึงถึงความมั่นคงขององค์กร					
๑๗.	หน่วยงานของท่านมีขั้นตอนปฏิบัติงานที่ทำให้ความสำคัญต่อความมั่นคงของหน่วยงาน					
๑๘.	หน่วยงานของท่านมีการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นที่รู้จักโดยทั่วไป					
๗) วัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง						

ลำดับ ที่	วัฒนธรรมองค์กร	ระดับการปฏิบัติ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
		(๕)	(๔)	(๓)	(๒)	(๑)
๑๙.	บุคคลากรในหน่วยงานของท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง วิธีการปฏิบัติงาน และนวัตกรรมใหม่ในองค์กร					
๒๐.	บุคคลากรในหน่วยงานของท่านได้รับการเตรียมความพร้อมในการเผชิญความเสี่ยง					
๒๑.	หน่วยงานของท่านมีการบริหารความเสี่ยงที่ดีเพื่อป้องกันและหลีกเลี่ยงการร้องเรียนจากผู้รับบริการ					

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับ “การปฏิบัติหน้าที่ของผู้ตอบแบบสอบถาม”

คำชี้แจง : โปรดกรอกแบบสอบถามและใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริง

ของท่านมากที่สุด (Rating Scale) โดยมีหลักเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

- ๕ หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด
- ๔ หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมาก
- ๓ หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง
- ๒ หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อย
- ๑ หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

ลำดับ ที่	การปฏิบัติหน้าที่	ระดับการปฏิบัติ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
		(๕)	(๔)	(๓)	(๒)	(๑)
๑) ลักษณะการปฏิบัติงาน						

ลำดับ ที่	การปฏิบัติหน้าที่	ระดับการปฏิบัติ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
		(๕)	(๕)	(๕)	(๕)	(๕)
๑.	ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน					
๒.	ท่านทราบหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งงานที่ทำอยู่อย่างชัดเจน					
๓.	ท่านคิดว่าจำนวนผู้ปฏิบัติงานมีความเพียงพอกับงานที่ได้รับมอบหมาย					
๒) นโยบายและการบริหารงาน						
๔.	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการปฏิบัติงานชัดเจนและสามารถปฏิบัติตามได้					
๕.	การประสานงานระหว่างหน่วยงานต่างๆมีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ					
๖.	หน่วยงานของท่านมีระบบการตรวจสอบและการควบคุมภายในอย่างสม่ำเสมอ					
๓) ผู้บังคับบัญชา						
๗.	ผู้บังคับบัญชาของท่านจะรีบให้ความช่วยเหลือเมื่อท่านมีปัญหา					
๘.	ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา					
๙.	ผู้บังคับบัญชาของท่านกระจายความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน					
๔) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่						
๑๐.	หน่วยงานของท่านมีการจัดสัดส่วนที่เหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน					

ลำดับ ที่	การปฏิบัติหน้าที่	ระดับการปฏิบัติ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
		(๕)	(๕)	(๕)	(๕)	(๕)
๑๑.	หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือในการปฏิบัติงานมีเพียงพอและทันสมัย					
๑๒.	หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่ดี					
๕) ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่						
๑๓.	ท่านมีความพึงพอใจในงานที่ท่านปฏิบัติอยู่					
๑๔.	ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับควม รับผิดชอบของท่าน					
๑๕.	ท่านมีความพึงพอใจสวัสดิการที่ได้รับ					
๖) ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน						
๑๖.	ท่านมีโอกาสจะเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ใน ระดับที่พอใจ					
๑๗.	ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่ ตามความสามารถ					
๑๘.	หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อ หรืออบรมอยู่เสมอ					
๗) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน						
๑๙.	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน					
๒๐.	ท่านรับฟังและเคารพความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน					
๒๑.	ท่านได้รับการยอมรับ และความช่วยเหลือจากเพื่อน ร่วมงาน					
๘) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่						

ลำดับ ที่	การปฏิบัติหน้าที่	ระดับการปฏิบัติ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
		(๕)	(๕)	(๕)	(๕)	(๕)
๒๒.	หน่วยงานของท่านส่งเสริมและสร้างขวัญในการปฏิบัติงานให้บุคลากร					
๒๓.	ท่านได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนตามผลงานและความสามารถ					
๒๔.	ท่านได้รับคำชมและให้กำลังใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ					
๙) ความมั่นคงและความปลอดภัย						
๒๕.	ท่านรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในปัจจุบัน					
๒๖.	หน่วยงานของท่านมีการรักษาความปลอดภัยที่ดี					
๒๗.	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน					

ด้านที่ ๔ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ขอ
บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ

คำชี้แจง: ขอให้ท่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ

๑. ด้านวัฒนธรรมองค์การ

ปัญหาและอุปสรรค.....

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....
.....
.....

๒. ด้านการปฏิบัติหน้าที่

ปัญหาและอุปสรรค.....

.....
.....
.....
.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....
.....
.....
.....

ขอเจริญพร/ขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความกรุณาสละเวลาอันมีค่าตอบแบบสอบถามนี้

ภาคผนวก ซ
แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย



แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลใน
อำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ

คำชี้แจง

๑. แบบสัมภาษณ์ชุดนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ

๒. แบบสัมภาษณ์มีทั้งหมด ๒ ตอน

ตอนที่ ๑ แบบสัมภาษณ์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ ๒ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ

๓. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้จะใช้สำหรับเก็บข้อมูลตามที่คะของท่าน ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้ไป
วิเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ปัญหาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การที่และการ
ปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ

๔. กรุณาตอบแบบสัมภาษณ์ตามความเป็นจริง ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลของท่านเป็นความลับ
และนำเสนอเป็นภาพรวมเท่านั้นไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อสถานภาพของท่านแต่อย่างใด ผู้วิจัยจึงใคร่
ขอความร่วมมือจากท่านได้กรุณาตอบแบบสัมภาษณ์ชุดนี้ให้ครบถ้วน

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณทุกคนที่
ตอบแบบสัมภาษณ์มา ณ โอกาสนี้

พระมหานวมินทร์ สิริเมธี

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลใน
อำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ

ประเด็นการสัมภาษณ์มีดังต่อไปนี้

ตอนที่ ๑ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

ตำแหน่ง.....

สถานที่

วัน/เดือน/ปี.....

ผู้สัมภาษณ์/(ผู้วิจัย)...พระศักดิ์ แสน. ปภสสร. (นุดดารว)

วิธีสัมภาษณ์ (จุดเน้นที่ก.เน้นที่กเสียง)

ตอนที่ ๒ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ

๑.องค์การของท่านมีวัฒนธรรมองค์การอย่างไร

๒.เหตุใดองค์การของท่านจึงมีวัฒนธรรมเช่นนั้น มีสาเหตุมาจากปัจจัยใดบ้าง

๓.ท่านมีแนวทางส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานมีวัฒนธรรมองค์การตามเป้าหมายที่องค์การตั้งไว้
อย่างไร

๔.ปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในหน่วยงานของท่าน

๕.องค์การของท่านมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมหรือไม่ มีกระบวนการดำเนินงานอย่างไร

๖.วัฒนธรรมองค์การเช่นไร มีมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์การของท่าน

เจริญพร/ขอบคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสัมภาษณ์

ประวัติผู้วิจัย



ชื่อ	: พระมหานวมินทร์ สิริเมธี
เกิด	: วันที่ ๒๙ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๓๖
สถานที่เกิด	: เกิดที่บ้านเหล่าคาม ตำบลน้ำจั้น อำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ
การศึกษา	: พ.ศ. ๒๕๕๘ สอบไล่ได้เปรียญธรรม ๘ ประโยค ณ วัดจักรวรรดิราชาวาส วรมหาวิหาร กรุงเทพมหานคร : พ.ศ. ๒๕๖๐ จบการศึกษา รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
ผลงานทางวิชาการ	: พระมหานวมินทร์ สิริเมธี “กระประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ ๔ กับวัฒนธรรมองค์การ An Application of The Four Sangahavattus For Organization Cultureวารสาร สมาคม ศิษเก่า มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่ ๗ ฉบับที่ ๒ (กรกฎาคม – ธันวาคม ๒๕๖๑).
อุปสมบท	: เมื่อวันที่ ๒ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ ณ วัดจักรวรรดิราชาวาส วรมหาวิหาร กรุงเทพมหานคร
สังกัด	: วัดจักรวรรดิราชาวาส วรมหาวิหาร กรุงเทพมหานคร
ปีเข้าศึกษา	: พ.ศ ๒๕๖๑ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม) รุ่น ๒
ปีที่สำเร็จการศึกษา	: พ.ศ ๒๕๖๓
ศึกษาดูงาน	: ศึกษาดูงานนอกสถานที่ ณ ศูนย์ราชการหน่วยงานคือ คณะกรรมการการเลือกตั้ง วันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๑ : ศึกษาดูงานต่างประเทศ ณ ประเทศไต้หวัน ระหว่างวันที่ ๘ – ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๒
ที่อยู่ปัจจุบัน	: วัดจักรวรรดิราชาวาส วรมหาวิหาร เขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพฯ ๑๐๑๐๐ E-mail :ninwama@hotmail.com